

Anexo II (a)

Decreto 101/2025, de 14 de mayo, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO (MAIN)
2	ACUERDO DE INICIO
3	INFORME DE OBSERVACIONES UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
4	INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
5	INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
6	MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO (MAIN) ACTUALIZADA
7	INFORME DEL GABINETE JURÍDICO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

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



MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Proyecto de Decreto por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026.

MEMORIA

Se emite la presente memoria en cumplimiento de lo establecido en los artículos 7 y 7 ter del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de Administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

Esta memoria de análisis de impacto normativo se estructura con arreglo a la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada por Acuerdo de 14 de mayo de 2024, del Consejo de Gobierno, publicado en el BOJA núm. 95, de 17 de mayo de 2024.

JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE UNA MEMORIA ABREVIADA

La memoria se presenta en forma abreviada, de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo de 14 de mayo de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo y del artículo 7.3 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, que establece que en el caso de que por el órgano directivo competente para impulsar la norma se aprecie que el proyecto no tiene un impacto relevante de carácter económico, presupuestario, social, sobre cargas administrativas o cualquier otro, o que los impactos en dichos ámbitos no son significativos, se elaborará por este una Memoria Abreviada con el contenido establecido en el artículo 7 ter.

Se justifica esta opción por tratarse de una disposición que no tiene impactos significativos en ninguno de los ámbitos recogidos en la guía.

En primer lugar, el proyecto de decreto no tiene un impacto económico significativo sobre la totalidad de sectores de Andalucía, ya que se limita a dar cumplimiento a lo preceptuado en 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, que 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;

C/ Albert Einstein, n.º 4, Edif. World Trade Center
Isla de la Cartuja
41092 Sevilla
relacionescolectivas.dgtssl.ceeta@juntadeandalucia.es



LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 1/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Fiesta del Trabajo, 1 de Mayo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Así pues, la ley establece el número máximo de días festivos anuales, y mediante este decreto se determina el calendario laboral de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En segundo lugar, el proyecto de decreto no tiene un impacto presupuestario significativo, y por otro lado no va a suponer nuevas cargas administrativas. El proyecto normativo no prevé regular un sector económico o mercado, por lo que no tiene incidencia en las actividades económicas, en la competencia efectiva y en la unidad de mercado. El proyecto no introduce barreras o limitaciones que afecten al acceso o ejercicio de una actividad, no reduce los incentivos para competir entre las empresas y no daña la neutralidad competitiva. En base a ello, no es necesario solicitar el informe preceptivo a la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía.

Por otra parte, el decreto que se proyecta no tiene impacto de género, ni tampoco tiene impacto en la infancia y la adolescencia, ni en las familias y, por último, tampoco tendrá impactos relevantes sobre otros aspectos que puedan verse afectados de algún modo por la propuesta normativa.

Por tanto, se justifica esta opción por tratarse de una disposición que no tiene impactos significativos en ninguno de los ámbitos establecidos.

Se emite la memoria abreviada siguiendo el siguiente índice:

Resumen ejecutivo (adaptado a la MAIN abreviada).

- a) Oportunidad de la propuesta de la norma.
- b) Régimen de distribución de competencias.
- c) Listado de las normas que quedan derogadas.
- d) Impacto económico-financiero y presupuestario.
- e) Impacto por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia.
- f) Medios electrónicos.
- g) Impacto en la protección de datos personales.
- h) Descripción de la tramitación y consultas realizadas.

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 2/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1. RESUMEN EJECUTIVO

DATOS GENERALES			
Órgano proponente ¹	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Fecha ²	06/02/2025
Tipo de disposición	Proyecto de Ley.	☐	
	Decreto Legislativo.	☐	
	Decreto.	☒	
	Orden.	☐	
Título de la disposición	DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2026		
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ☒		
1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula ³	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, en relación con 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, de carácter retribuido y no recuperable, que se incluirán cada año en el calendario laboral.		

1 Órgano directivo que promueve la iniciativa.

2 Fecha en la que se inicia la elaboración de la MAIN.

3 Concretar la situación de hecho que justifica la aprobación de la norma.



	El citado artículo del Estatuto de los Trabajadores habilita a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, de los cuales dos serán locales, para establecer las fiestas que por tradición les sean propias pudiendo, también, hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas 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. La Comunidad Autónoma de Andalucía ha establecido como día festivo el 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. A tenor de lo dispuesto en los párrafos anteriores, corresponde a la Comunidad Autónoma determinar y hacer público el calendario laboral cada año.
Objetivos que se persiguen⁴	1. Determinar el Calendario de Fiestas Laborales, de carácter retribuido y no recuperables para el año 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de las dos fiestas locales que, además, corresponda celebrar en cada municipio. 2. Establecer los días inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía a efectos del cómputo de plazos, de conformidad con lo previsto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; sin perjuicio de que se sumen a estos días los dos días inhábiles correspondientes a cada entidad local, que serán determinados con posterioridad, en la correspondiente Resolución de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.
Principales alternativas consideradas⁵	1. No se contemplan otras alternativas de regulación.

⁴ Sistematizar los objetivos que se persiguen mediante la aprobación de la norma.

⁵ Incluir también la escogida.



2. CONTENIDO	
Estructura de la propuesta⁶	El proyecto consta de una parte expositiva y una parte dispositiva integrada por dos artículos y una disposición final única: Determinación del Calendario de Fiestas Laborales para el año 2026 y referencia a las dos fiestas locales que debe proponer cada municipio en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de la publicación del Decreto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Así mismo, consta de un ANEXO en el que se determina el calendario laboral de Andalucía para el año 2026.
3. ANÁLISIS JURÍDICO	
Normas afectadas⁷	1. No hay normas afectadas.
	2. La publicación del Decreto por el que se determina el calendario de Fiestas Laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año vincula a la posterior publicación de la Resolución por la que se publica la relación de fiestas locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ese mismo año.
	3.
4. TRAMITACIÓN	
Consulta pública previa	SÍ ☐ NO ☒
	Fecha de la consulta:

⁶ Cumplimentar de forma breve, no es preciso reproducirla literalmente.

⁷ Incluir no solo los que resulten derogados, sino también aquellos en que sea necesaria una modificación posterior.



Resultado valoración	y	No procede
Trámite de Audiencia e información pública		SÍ ☒ NO ☐
		Fecha de la consulta: Se realizará trámite de audiencia a los agentes sociales más representativos: CCOO, UGT y CEA, mediante oficio remitido desde la Secretaría General Técnica de esta Consejería.
Resultado valoración	y	Pendiente de la remisión de los oficios correspondientes.
Informes dictámenes recabados	y	1. Pendiente.
		2. Pendiente.
Resultado valoración	y	1. Pendiente.
		2. Pendiente.
5. ANÁLISIS DE IMPACTOS		
Impacto económico⁸	Impacto económico directo	SÍ ☐ NO ☒ En caso afirmativo, enumerar los principales efectos
	Impacto económico indirecto	SÍ ☐ NO ☒ En caso afirmativo, enumerar los principales efectos

⁸ No reproducir el impacto presupuestario, sino responder a la previsión de impacto en la economía en general y si es posible cuantificarla.



Impacto económico-financiero presupuestario y	Afecta solo al órgano directivo proponente	SÍ ☐ NO ☒
	Afecta a otros órganos directivos u organismos	SÍ ☐ NO ☒
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos	No procede
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro	No supone incremento de gastos ni ingresos.
Cargas administrativas	Supone una reducción de cargas administrativas	SÍ ☐ NO ☒
	Incorpora nuevas cargas administrativas	SÍ ☐ NO ☒
	Supone una simplificación de procedimientos	SÍ ☐ NO ☒
	Afecta a cargas administrativas	SÍ ☐ NO ☒
Impacto de género	La norma posee pertinencia a género	NO ☒ SI ☐ En caso de que la norma posea pertinencia a género, indicar si el impacto de género es positivo o negativo
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.	NO ☒ SI ☐ En caso de que la norma posea relevancia de sobre la infancia y la adolescencia, indicar si el impacto es positivo o negativo
Impacto sobre la	La norma posee relevancia sobre la familia.	NO ☒ SI ☐



familia		En caso de que la norma posea relevancia sobre la familia, indicar si el impacto es positivo o negativo
Medios electrónicos	La norma requiere de tecnologías de la información y la comunicación.	NO ☒ SI ☐ En caso afirmativo, este desarrollo corresponde a la Agencia Digital de Andalucía: NO ☐ SI ☐
Impacto en la protección de datos personales	La norma tiene impacto en la protección de datos personales	NO ☒ SI ☐
Otros impactos⁹	1. No procede.	
	2.	
	3.	
6. EVALUACIÓN EX POST		
Evaluación normativa	Sí ☐ NO ☒	
Plazo para la evaluación de la norma	Plazo total: Evaluaciones periódicas: Sí ☐ NO ☒ Plazo/s:	
Órgano propuesto para la evaluación	No procede.	

⁹ Sociales, medioambientales, etc.



Identificación de objetivos a evaluar	1. No procede.
	2.
	3.
Identificación de impactos a evaluar	1. No procede.
	2.
	3.
Herramientas de evaluación para cada objetivo ¹⁰	1. No procede.
	2.
	3.
Herramientas de evaluación para cada impacto ¹¹	1. No procede.
	2.
	3.

¹⁰ Se debe indicar para cada objetivo sus indicadores y/o fases o hitos

¹¹ Se debe indicar el método de evaluación elegido.



A los efectos previstos en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se incluye en esta memoria el siguiente apartado de justificación de la oportunidad propuesta.

A). OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1º. Causas, fines y objetivos perseguidos

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, en relación con 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, de carácter retribuido y no recuperable, que se incluirán cada año en el calendario laboral.

El citado artículo del Estatuto de los Trabajadores habilita a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, de los cuales dos serán locales, para establecer las fiestas que por tradición les sean propias pudiendo, también, hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas 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.

A tenor de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha establecido como día festivo el 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.

Procede la iniciación del expediente porque la regulación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía al inicio de cada ejercicio económico es necesaria para la adecuada planificación para el año siguiente de la actividad económica, comercial, personal y de enseñanza en Andalucía.

El calendario laboral que ha de regir la actividad económica y social en Andalucía en el ejercicio siguiente queda determinado mediante la elaboración de un Decreto aprobado por el Consejo del Gobierno que se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

El contenido del Decreto es determinante, además, para la fijación de hasta dos fiestas locales por los distintos municipios, pues establece también el plazo para que los Ayuntamientos comuniquen sus fiestas locales, que serán posteriormente publicadas en el BOJA mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, el Decreto determina 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.

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 10/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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, así el Decreto se enmarca en el conjunto de fiestas laborales del territorio nacional.

En consecuencia, los objetivos que se persiguen son:

- Determinar el Calendario de Fiestas Laborales, de carácter retribuido y no recuperables para el año 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de las dos fiestas locales que, además, corresponda celebrar en cada municipio.

- Establecer los días inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía a efectos del cómputo de plazos, de conformidad con lo previsto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; sin perjuicio de que se sumen a estos días los dos días inhábiles correspondientes a cada entidad local, que serán determinados con posterioridad, en el correspondiente Decreto de fiestas locales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2º Análisis de alternativas de regulación.

No se contemplan otras alternativas de regulación. La regulación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma es necesaria para la adecuada planificación para el año 2026 de la actividad económica, comercial, personal y de enseñanza en Andalucía y su publicación cada año es de obligado cumplimiento.

3º. Adecuación de la norma a los principios de buena regulación

A continuación se justifica la adecuación de la propuesta normativa a cada uno de los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Necesidad y eficacia: El proyecto de decreto que se propone responde a la necesidad de determinar el Calendario de Fiestas Laborales, de carácter retribuido, no recuperables e inhábiles para el año 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En cuanto al principio de eficacia, se justifica porque este proyecto de decreto es el instrumento más adecuado para conseguir los objetivos perseguidos.
- Proporcionalidad: La adecuación al principio de proporcionalidad se logra en la medida en que el decreto que se pretende publicar contiene la regulación necesaria e imprescindible para dar cumplimiento a la normativa estatal relacionada (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 artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos).

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 11/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- Seguridad jurídica. El decreto se enmarca adecuadamente en el ordenamiento jurídico vigente, ya que la iniciativa responde al reparto competencial establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. Se genera, por tanto, un marco normativo estable y predecible tanto para las administraciones públicas como para los colectivos involucrados.
- Transparencia. Se someterá a informe de los órganos administrativos correspondientes y al trámite de audiencia preceptivo por parte de los agentes sociales implicados.
- Eficiencia. Este decreto no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

B) RÉGIMEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

La Constitución española establece en su artículo 149.1.7ª la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume, en virtud del artículo 63.1 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, en el marco de la legislación del Estado.

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 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.

C) LISTADO DE NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS

El proyecto de decreto no implica derogación normativa.

D) IMPACTO ECONÓMICO, ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO

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.

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 12/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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 2026 sin que en ningún caso esta disposición conlleve repercusión presupuestaria alguna.

E) IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y EN LA FAMILIA

Impacto de género

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 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.

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 2026*, 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

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 13/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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 2026, 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.

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

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 2026, 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 2026, 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. Así en los sectores tales como el comercio al por menor, actividades sanitarias y sociosanitarias, más del 60% de las personas trabajadoras son mujeres, superando incluso el 80% en el sector sociosanitario.

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.

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 14/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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.

Impacto sobre la infancia y la adolescencia

La Ley 4/2021 de 27 de Julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía en su disposición final primera ha modificado la ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, con el objetivo de ampliar el ámbito de aplicación de los informes de evaluación del enfoque de derechos de la infancia en la tramitación de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que deberá elaborarse en los términos previstos en el Decreto 103/2005, de 19 de abril, por el que se regula el informe de evaluación del enfoque de los derechos de la infancia en los Proyectos de ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Dado que el objeto de este decreto es establecer el calendario de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperables, así como los días inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía a efectos del cómputo de plazos, desde el punto de vista del impacto que podría producir en los derechos de los niños y de los adolescentes, se concluye que no es, en sí mismo, susceptible de repercutir directamente en los mismos, al no abordar contenido alguno que afecte a la infancia o la adolescencia, ni sobre las actuaciones públicas o privadas relativas a la atención de la infancia.

Impacto sobre la familia

La disposición adicional décima de la Ley 40/2003 de 18 de noviembre de Protección a las Familias Numerosas, añadida por el apartado tres de la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia establece que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 15/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Dado el objeto del presente decreto, se considera que el mismo no es susceptible de repercutir sobre la familia.

F) MEDIOS ELECTRÓNICOS

En cuanto al establecimiento del calendario laboral, no se establece ningún procedimiento asociado al mismo, por lo que no requiere del uso de medios electrónicos por parte de la ciudadanía.

G). IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Este decreto garantiza el cumplimiento del principio de protección de datos, ya que no establece procedimientos en los que intervengan datos de carácter personal.

H) DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS REALIZADAS.

El presente decreto se someterá a informe de los órganos administrativos correspondientes y al trámite de audiencia preceptivo por parte de los agentes sociales implicados:

CEA: CONFEDERACIÓN DE EMPRESAS DE ANDALUCÍA.

UGT: Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía.

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.

En Sevilla, a la fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

LUIS RODA OLIVEIRA		11/03/2025	PÁGINA 16/16
VERIFICACIÓN	BndJACZMALJKP9G6JUFV5BW6438B5K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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 2026.

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, en relación con 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, de carácter retribuido y no recuperable, que se incluirán cada año en el calendario laboral.

El citado artículo del Estatuto de los Trabajadores faculta a las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, de los cuales dos serán locales, para establecer las fiestas que por tradición les sean propias, pudiendo también hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas 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.

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 2026 la actividad social, económica, comercial, educativa y, en general, toda la actividad pública y privada en Andalucía, y en uso de las competencias conferidas,

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 2026 mediante la elaboración del correspondiente borrador del mismo 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, así como en los artículos 7, 7 bis y 7 ter del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, que establece el contenido de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) y de la Memoria Abreviada.

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		14/03/2025	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA78336PSVCVYCLHNWE43QVP5UD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

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 2026.

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 a la Memoria de Análisis de Informe Normativo (MAIN en adelante), en su modalidad abreviada, emitida por la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, con fecha 11 de marzo de 2025, del proyecto citado más atrás, acompañando, entre otros, el 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 2026. 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 el 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.



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/03/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmVYYVHHVBAW62WWWVC3XS8P2BM	PÁG. 1/4	



Analizada la MAIN recibida 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”*¹, 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 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.

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 positivo) o, si no se “hace

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

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/03/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmVYYVHHVBAW62WWWVC3XS8P2BM	PÁG. 2/4	



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 no 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 recoja 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 Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE

20/03/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmVYYVHHVBAW62WWWVC3XS8P2BM

PÁG. 3/4





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 2026*.

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

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/03/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmVYYVHHVBAW62WWWVC3XS8P2BM	PÁG. 4/4	

Referencia: IEF_CO_GOB_00029_2025

Asunto: **INFORME** – PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2026

El día 27 de marzo de 2025 ha tenido entrada en esta Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, en el que se regula la emisión de informe sobre las actuaciones con incidencia económico-financiera, una solicitud de informe procedente de la Secretaría General Técnica de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, sobre el siguiente proyecto normativo: DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2026.

La solicitud viene acompañada del borrador de decreto, el acuerdo de inicio del expediente administrativo y la Memoria Abreviada de Análisis de Impacto Normativo.

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 2026, 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 2026 es el que aparece recogido en el anexo incorporado al decreto que se informa, en el que se recogen doce días de fiesta, a los que habría que añadir las dos fiestas de carácter local que se determinen a propuesta de cada municipio de la comunidad autónoma.

En el apartado relativo al impacto económico-financiero y presupuestario de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo remitida, se dice lo siguiente: “...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 2026 sin que en ningún caso esta disposición conlleve repercusión presupuestaria alguna”. Analizado el borrador de decreto, así como el resto de la documentación del

1 / 2



EDUARDO LEON LAZARO		31/03/2025 13:15	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	WHDXALYZ4LPAAM7NG6R2HWKNBJH8EQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

expediente, se ha comprobado que de la aprobación del decreto en cuestión no se derivarán consecuencias de carácter económico-financiero para la Junta de Andalucía.

Conclusiones

Por lo expuesto cabe concluir, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4 del artículo 35, de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, respecto de la emisión de informe simplificado, que el decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026 carece de incidencia económico-financiera y presupuestaria.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el proyecto de decreto analizado fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior que afectasen a su contenido económico-financiero y, por tanto, a la memoria analizada, será necesario remitir una nueva memoria 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		31/03/2025 13:15	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	WHDXALYZ4LPAAM7NG6R2HWKNBJH8EQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Expte. Núm. 24/2025

Ref. RRI/MMD.

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 2026».

Por parte del Servicio de Relaciones Laborales adscrito a la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, se ha solicitado mediante comunicación interior nº 45/25 dirigida a este Servicio de Legislación y Recursos, 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 2026».

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 proyecto de Decreto sometido a informe, se comprueba que el mismo tiene su justificación en el artículo 63.1.9º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, el cual 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 que se incluye “La elaboración del calendario de días festivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma”.

De igual modo, se observa que el proyecto de Decreto se ajusta al marco normativo que en el mismo se recoge.

1.- ANTECEDENTES.

Con fecha 17 de marzo de 2025, se remite por el Servicio de Relaciones Laborales, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, mediante la aplicación BandeJA INT/2025/0000000000256804, comunicación interior nº 45/25, por la que se interesa informe del Servicio de Legislación y Recursos de la Secretaría General Técnica de la mencionada Consejería, en relación al proyecto de «Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026», adjuntando a la petición la siguiente documentación:

- 1.- BORRADOR DEL TEXTO DEL DECRETO.
- 2.- ACUERDO DE INICIO.
- 3.- MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO.



RODRIGO REVERE IGLESIAS		11/04/2025	PÁGINA 1/4
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJA6TPB5B3P6ZMWXURTBX45M4X00	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



«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.»

Ahora bien, el propio artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, establece que *«La iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el órgano directivo competente, previo acuerdo de la persona titular de la Consejería, mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará la MAIN (Memoria de Análisis de Impacto Normativo), donde se recoja y unifique la información sobre su justificación, oportunidad y necesidad, y se realice una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación. Dicha Memoria se elaborará conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Administración de la Junta de Andalucía».*

Por su parte, el apartado 3 de la Guía Metodológica para la elaboración de la MAIN, aprobada por el Consejo de Gobierno el 14 de mayo de 2024, prevé la oportunidad de que, en determinados supuestos, no sea necesario elaborar una MAIN completa, bastando con la cumplimentación tan solo de alguno de los apartados mediante una memoria abreviada.

Ello tendría lugar, tal como establece el artículo 7.3 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía *«en el caso de que por el órgano directivo competente para impulsar la norma se aprecie que el proyecto no tiene un impacto relevante de carácter económico, presupuestario, social, sobre cargas administrativas o cualquier otro, o que los impactos en dichos ámbitos no son significativos»*

En relación al proyecto objeto de este informe, el órgano competente de la tramitación arguye el empleo de esta opción *«por tratarse de una disposición que no tiene impactos significativos en ninguno de los ámbitos recogidos en la guía»* anteriormente citada, contemplando en el apartado H) de la memoria abreviada que *«El presente decreto se someterá a informe de los órganos administrativos correspondientes y al trámite de audiencia preceptivo por parte de los agentes sociales implicados:*

CEA: CONFEDERACIÓN DE EMPRESAS DE ANDALUCÍA.

UGT: Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía.

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.»

Respecto a los informes, se han solicitado hasta la fecha los siguientes:

- Unidad de Igualdad de género de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

Con posterioridad al presente, será solicitado informe al Gabinete Jurídico.

En cuanto al trámite de audiencia, se señala que con fecha 19 de marzo de 2025, fue remitido a los agentes sociales arriba indicados, a través del sistema de notificaciones electrónicas Notific@, oficio junto con el

RODRIGO REVERE IGLESIAS		11/04/2025	PÁGINA 2/4
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJA6TPB5B3P6ZMWXURTBX45M4X00	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



borrador del texto de Decreto, con el fin de que realizasen las observaciones que estimaran oportunas en el plazo de 15 días hábiles.

Así pues, el día 27 de marzo de 2025, tuvo entrada en el Registro Electrónico de esta Consejería (nº registro @ries 202599903674255) escrito de observaciones remitido por la Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería (CAEA), en el que se consideraba que: *«dada la especial incidencia que posee en el sector comercial andaluz la fijación de los festivos laborales autonómicos y locales, y en aras a poder ejercer la potestad de permutar días aperturables comercialmente que permite la norma, se hace necesario:*

- Incluir en el Decreto los mecanismos necesarios que solucionen el incumplimiento sistemático que se viene produciendo por parte de muchos ayuntamientos en la fijación de los dos festivos locales en el plazo de dos meses, que conlleva una situación de indefensión para las empresas y trabajadores y advertir de ello a los ayuntamientos.

- Que la Resolución de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se publica la relación de fiestas locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada año se publique en BOJA en el mes de septiembre como muy tarde. Si el Decreto de festivos laborales autonómicos se publica habitualmente en abril, los ayuntamientos en junio (plazo de dos meses) deben haber fijados sus dos festivos locales, por lo que se podría publicar perfectamente en septiembre, y así permitir la solicitud de permutas de festivos comercialmente aperturables antes del 1 de noviembre para los casos del primer trimestre.»

Por su parte, el día 28 de marzo de 2025, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO) remitió por el mismo medio (nº registro @ries 202599903729208) escrito dirigido a la Secretaría General Técnica, incluyendo una única consideración, en la que se valora el texto del proyecto de decreto objeto de informe *«de manera positiva por considerar que se hace un ejercicio adecuado y pertinente de las competencias que la legislación vigente aplicable reconoce a favor de las Comunidades Autónomas en esta materia.*

De igual modo, observamos que se mantiene la tendencia de años precedentes no encontrando cambios significativos en cuanto a los elementos que conforman el Calendario de Fiestas Laborales.»

Se hace constar, que la Unión General de Trabajadores (UGT), no ha realizado consideración alguna al día de la fecha.

Por otro lado, y en relación a la solicitud de informes, la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, emitió informe con fecha 20 de marzo de 2025 (BandeJA INT/2025/000000000278987), en el que manifiesta respecto a la petición de Informe al Instituto Andaluz de la Mujer 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,

RODRIGO REVERE IGLESIAS		11/04/2025	PÁGINA 3/4
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJA6TPB5B3P6ZMWXURTBX45M4X00	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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”».

Por otra parte, el día 8 de abril de 2025, se remite desde el Servicio de Presupuestos de esta Consejería (BandeJA INT/2025/0000000000356667), el informe emitido el 31 de marzo de 2025, por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, en el que se concluye que «el decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026 carece de incidencia económico-financiera y presupuestaria».

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, realizamos las siguientes observaciones:

Al realizar la cita de una norma, se deberá tener especial cuidado en emplear la denominación con la que la norma en cuestión fuese publicada en el correspondiente diario oficial. Así en referencia al «*Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*», debería decir: «*texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*».

Por su parte, cabe aludir al Apéndice V.a) de las citadas Directrices, conforme al cual «*el uso de las mayúsculas deberá restringirse lo máximo posible*». De este modo, se recomienda sustituir la «D» utilizada al referirse al «Día de todos los Santos» y «Día de la Constitución Española» por la «d».

Se ha de hacer hincapié, en la observación realizada 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», así como en el informe 20/2024, de 2 de abril de 2024, emitido en relación con la tramitación llevada a cabo del «Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025», según la cual y atendiendo a lo dispuesto en el apéndice V.a)2º de las directrices de técnica normativa: «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 único del artículo 1 de la parte dispositiva, o en el párrafo primero del artículo 2, donde dice: «*el presente Decreto*», debería decir: «*el presente decreto*». Igual observación se realiza respecto a lo dispuesto en la Disposición final única.

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

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Rodrigo Revere Iglesias

María Elena Lobillo Chacón

RODRIGO REVERE IGLESIAS		11/04/2025	PÁGINA 4/4
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJA6TPB5B3P6ZMWXURTBX45M4XQQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEMORIA ABREVIADA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Proyecto de Decreto por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026.

MEMORIA

La presente memoria se elabora en cumplimiento de lo establecido en los artículos 7 y 7 ter del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de Administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

Esta memoria de análisis de impacto normativo se estructura con arreglo a la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada por Acuerdo de 14 de mayo de 2024, del Consejo de Gobierno, publicado en el BOJA núm. 95, de 17 de mayo de 2024.

JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE UNA MEMORIA ABREVIADA

La memoria se presenta en forma abreviada, de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo de 14 de mayo de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo y del artículo 7.3 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, que establece que en el caso de que por el órgano directivo competente para impulsar la norma se aprecie que el proyecto no tiene un impacto relevante de carácter económico, presupuestario, social, sobre cargas administrativas o cualquier otro, o que los impactos en dichos ámbitos no son significativos, se elaborará por este una Memoria Abreviada con el contenido establecido en el artículo 7 ter.

Se justifica esta opción por tratarse de una disposición que no tiene impactos significativos en ninguno de los ámbitos recogidos en la guía.

En primer lugar, el proyecto de decreto no tiene un impacto económico significativo sobre la totalidad de sectores de Andalucía, ya que se limita a dar cumplimiento a lo preceptuado en 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, que 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;

C/ Albert Einstein, n.º 4, Edif. World Trade Center
Isla de la Cartuja
41092 Sevilla
relacionescolectivas.dgtssl.ceeta@juntadeandalucia.es



LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 1/18
VERIFICACIÓN	BndJAVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Fiesta del Trabajo, 1 de Mayo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Así pues, la ley establece el número máximo de días festivos anuales, y mediante este decreto se determina el calendario laboral de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En segundo lugar, el proyecto de decreto no tiene un impacto presupuestario significativo, y por otro lado no va a suponer nuevas cargas administrativas. El proyecto normativo no prevé regular un sector económico o mercado, por lo que no tiene incidencia en las actividades económicas, en la competencia efectiva y en la unidad de mercado. El proyecto no introduce barreras o limitaciones que afecten al acceso o ejercicio de una actividad, no reduce los incentivos para competir entre las empresas y no daña la neutralidad competitiva. En base a ello, no es necesario solicitar el informe preceptivo a la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía.

Por otra parte, el decreto que se proyecta no tiene impacto de género, ni tampoco tiene impacto en la infancia y la adolescencia, ni en las familias y, por último, tampoco tendrá impactos relevantes sobre otros aspectos que puedan verse afectados de algún modo por la propuesta normativa.

Por tanto, se justifica esta opción por tratarse de una disposición que no tiene impactos significativos en ninguno de los ámbitos establecidos.

Se emite la memoria abreviada siguiendo el siguiente índice:

Resumen ejecutivo (adaptado a la MAIN abreviada).

- a) Oportunidad de la propuesta de la norma.
- b) Régimen de distribución de competencias.
- c) Listado de las normas que quedan derogadas.
- d) Impacto económico-financiero y presupuestario.
- e) Impacto por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia.
- f) Medios electrónicos.
- g) Impacto en la protección de datos personales.
- h) Descripción de la tramitación y consultas realizadas.

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 2/18
VERIFICACIÓN	BndJVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1. RESUMEN EJECUTIVO

DATOS GENERALES			
Órgano proponente ¹	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Fecha ²	06/02/2025
Tipo de disposición	Proyecto de Ley.	☐	
	Decreto Legislativo.	☐	
	Decreto.	☒	
	Orden.	☐	
Título de la disposición	DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2026		
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ☒		
1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula ³	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, en relación con 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, de carácter retribuido y no recuperable, que se		

1 Órgano directivo que promueve la iniciativa.

2 Fecha en la que se inicia la elaboración de la MAIN.

3 Concretar la situación de hecho que justifica la aprobación de la norma.



	incluirán cada año en el calendario laboral. El citado artículo del Estatuto de los Trabajadores habilita a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, de los cuales dos serán locales, para establecer las fiestas que por tradición les sean propias, pudiendo también hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas 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. La Comunidad Autónoma de Andalucía ha establecido como día festivo el 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. A tenor de lo dispuesto en los párrafos anteriores, corresponde a la Comunidad Autónoma determinar y hacer público el calendario laboral cada año.
Objetivos que se persiguen⁴	1. Determinar el Calendario de Fiestas Laborales, de carácter retribuido y no recuperables para el año 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de las dos fiestas locales que, además, corresponda celebrar en cada municipio. 2. Establecer los días inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía a efectos del cómputo de plazos, de conformidad con lo previsto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; sin perjuicio de que se sumen a estos días los dos días inhábiles correspondientes a cada entidad local, que serán determinados con posterioridad, en la correspondiente Resolución de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.
Principales alternativas consideradas⁵	1. No se contemplan otras alternativas de regulación.

4 Sistematizar los objetivos que se persiguen mediante la aprobación de la norma.

5 Incluir también la escogida.



2. CONTENIDO	
Estructura de la propuesta ⁶	El proyecto consta de una parte expositiva y una parte dispositiva integrada por dos artículos y una disposición final única: Determinación del Calendario de Fiestas Laborales para el año 2026 y referencia a las dos fiestas locales que debe proponer cada municipio en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de la publicación del Decreto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Así mismo, consta de un ANEXO en el que se determina el calendario laboral de Andalucía para el año 2026.
3. ANÁLISIS JURÍDICO	
Normas afectadas ⁷	1. No hay normas afectadas.
	2. La publicación del Decreto por el que se determina el calendario de Fiestas Laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año vincula a la posterior publicación de la Resolución por la que se publica la relación de fiestas locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ese mismo año.
	3.
4. TRAMITACIÓN	
Consulta pública previa	Sí ☐ NO ☒
	Fecha de la consulta:

⁶ Cumplimentar de forma breve, no es preciso reproducirla literalmente.

⁷ Incluir no solo los que resulten derogados, sino también aquellos en que sea necesaria una modificación posterior.



Resultado valoración	y	No procede
Trámite Audiencia de información pública	de e	SÍ ☒ NO ☐ Fecha de la consulta: 19 de marzo de 2025. Se realizará trámite de audiencia a los agentes sociales más representativos: CCOO, UGT y CEA, mediante oficio remitido desde la Secretaría General Técnica de esta Consejería.
Resultado valoración	y	CCOO cumplimenta el trámite de audiencia valorando el proyecto de decreto de manera positiva por considerar que se hace un ejercicio adecuado y pertinente de las competencias que la legislación vigente aplicable reconoce a favor de las Comunidades Autónomas en esta materia. CAEA (Confederación andaluza de empresarios de alimentación y perfumería), como miembro de la CEA, cumplimenta el trámite de audiencia valorando el proyecto de decreto de manera positiva y realizando una serie de observaciones a tener en cuenta a la hora de publicar la Resolución por la que se determinan las fiestas locales de Andalucía.
Informes dictámenes recabados	y	1. CCOO presentó sus consideraciones en fecha 28 de marzo de 2025. 2. CAEA presentó sus consideraciones en fecha 27 de marzo de 2025. 3. UGT no ha respondido al trámite de audiencia.
Resultado valoración	y	1. El resultado del trámite de audiencia es positivo ya que no resulta necesario modificar el texto del decreto con las consideraciones aportadas. 2. La Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería (CAEA) propone en su escrito que se agilicen los trámites correspondientes a la publicación de la Resolución por la que se determinan las fiestas locales para 2026, y que se incluyan en el decreto mecanismos que <i>“solucionen el incumplimiento sistemático que se viene produciendo por parte de muchos ayuntamientos en la fijación de los dos festivos locales en el plazo de dos meses, que conlleva una situación de indefensión para las empresas y trabajadores y advertir de ello a los ayuntamientos”</i> . El artículo 2 del decreto establece expresamente que <i>“La propuesta de cada municipio de hasta dos fiestas locales se comunicará a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de la</i>



	<i>publicación del presente decreto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía</i> ”. 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, con las dificultades que ello produce en la tramitación del expediente. Por tanto, las consideraciones realizadas por CAEA se podrán tener en cuenta en la tramitación de la Resolución que determine las fiestas locales, pero no afectan al contenido del texto del decreto.	
5. ANÁLISIS DE IMPACTOS		
Impacto económico⁸	Impacto económico directo	Sí ☐ NO ☒ En caso afirmativo, enumerar los principales efectos
	Impacto económico indirecto	Sí ☐ NO ☒ En caso afirmativo, enumerar los principales efectos
Impacto económico-financiero presupuestario y	Afecta solo al órgano directivo proponente	Sí ☐ NO ☒
	Afecta a otros órganos directivos u organismos	Sí ☐ NO ☒
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos	No procede
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro	No supone incremento de gastos ni ingresos.
Cargas	Supone una reducción de cargas administrativas Sí ☐ NO ☒	

⁸ No reproducir el impacto presupuestario, sino responder a la previsión de impacto en la economía en general y si es posible cuantificarla.



administrativas	Incorpora nuevas cargas administrativas ☐ SÍ ☒ NO	
	Supone una simplificación de procedimientos ☐ SÍ ☒ NO	
	Afecta a cargas administrativas ☐ SÍ ☒ NO	
Impacto de género	La norma posee pertinencia a género	☒ NO ☐ SÍ En caso de que la norma posea pertinencia a género, indicar si el impacto de género es positivo o negativo
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.	☒ NO ☐ SÍ En caso de que la norma posea relevancia de sobre la infancia y la adolescencia, indicar si el impacto es positivo o negativo
Impacto sobre la familia	La norma posee relevancia sobre la familia.	☒ NO ☐ SÍ En caso de que la norma posea relevancia sobre la familia, indicar si el impacto es positivo o negativo
Medios electrónicos	La norma requiere de tecnologías de la información y la comunicación.	☒ NO ☐ SÍ En caso afirmativo, este desarrollo corresponde a la Agencia Digital de Andalucía: ☐ NO ☐ SÍ
Impacto en la protección de datos personales	La norma tiene impacto en la protección de datos personales	☒ NO ☐ SÍ



Otros impactos ⁹	1. No procede.
	2.
	3.
6. EVALUACIÓN EX POST	
Evaluación normativa	SÍ ☐ NO ☒
Plazo para la evaluación de la norma	Plazo total: Evaluaciones periódicas: SÍ ☐ NO ☒ Plazo/s:
Órgano propuesto para la evaluación	No procede.
Identificación de objetivos a evaluar	1. No procede.
	2.
	3.
Identificación de impactos a evaluar	1. No procede.
	2.

⁹ Sociales, medioambientales, etc.



	3.
Herramientas de evaluación para cada objetivo ¹⁰	1. No procede.
	2.
	3.
Herramientas de evaluación para cada impacto ¹¹	1. No procede.
	2.
	3.

¹⁰ Se debe indicar para cada objetivo sus indicadores y/o fases o hitos

¹¹ Se debe indicar el método de evaluación elegido.



A los efectos previstos en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se incluye en esta memoria el siguiente apartado de justificación de la oportunidad de la propuesta.

A). OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1º. Causas, fines y objetivos perseguidos

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, en relación con 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, de carácter retribuido y no recuperable, que se incluirán cada año en el calendario laboral.

El citado artículo del Estatuto de los Trabajadores habilita a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, de los cuales dos serán locales, para establecer las fiestas que por tradición les sean propias pudiendo, también, hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas 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.

A tenor de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha establecido como día festivo el 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.

Procede la iniciación del expediente porque la regulación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía al inicio de cada ejercicio económico es necesaria para la adecuada planificación para el año siguiente de la actividad económica, comercial, personal y de enseñanza en Andalucía.

El calendario laboral que ha de regir la actividad económica y social en Andalucía en el ejercicio siguiente queda determinado mediante la elaboración de un decreto aprobado por el Consejo del Gobierno que se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

El contenido del decreto es determinante, además, para la fijación de hasta dos fiestas locales por los distintos municipios, pues establece también el plazo para que los Ayuntamientos comuniquen sus fiestas locales, que serán posteriormente publicadas en el BOJA mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, el decreto determina el calendario oficial de días inhábiles a elaborar por esta comunidad autónoma conforme al artículo 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 11/18
VERIFICACIÓN	BndJAVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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, así el decreto se enmarca en el conjunto de fiestas laborales del territorio nacional.

En consecuencia, los objetivos que se persiguen son:

- Determinar el Calendario de Fiestas Laborales, de carácter retribuido y no recuperables para el año 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de las dos fiestas locales que, además, corresponda celebrar en cada municipio.

- Establecer los días inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía a efectos del cómputo de plazos, de conformidad con lo previsto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; sin perjuicio de que se sumen a estos días los dos días inhábiles correspondientes a cada entidad local, que serán determinados con posterioridad, en la correspondiente Resolución por la que se publica la relación de fiestas locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2º Análisis de alternativas de regulación.

No se contemplan otras alternativas de regulación. La regulación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma es necesaria para la adecuada planificación para el año 2026 de la actividad económica, comercial, personal y de enseñanza en Andalucía y su publicación cada año es de obligado cumplimiento.

3º. Adecuación de la norma a los principios de buena regulación

A continuación se justifica la adecuación de la propuesta normativa a cada uno de los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Necesidad y eficacia: El proyecto de decreto que se propone responde a la necesidad de determinar el Calendario de Fiestas Laborales, de carácter retribuido, no recuperables e inhábiles para el año 2026 de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En cuanto al principio de eficacia, se justifica porque este proyecto de decreto es el instrumento más adecuado para conseguir los objetivos perseguidos.
- Proporcionalidad: La adecuación al principio de proporcionalidad se logra en la medida en que el decreto que se pretende publicar contiene la regulación necesaria e imprescindible para dar cumplimiento a la normativa estatal relacionada (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 artículo

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 12/18
VERIFICACIÓN	BndJVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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

- Seguridad jurídica. El decreto se enmarca adecuadamente en el ordenamiento jurídico vigente, ya que la iniciativa responde al reparto competencial establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. Se genera, por tanto, un marco normativo estable y predecible tanto para las administraciones públicas como para los colectivos involucrados.
- Transparencia. Se ha sometido a informe de los órganos administrativos correspondientes y al trámite de audiencia preceptivo por parte de los agentes sociales implicados.
- Eficiencia. Este decreto no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

B) RÉGIMEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

La Constitución española establece en su artículo 149.1.7ª la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume, en virtud del artículo 63.1 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, en el marco de la legislación del Estado.

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 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.

C) LISTADO DE NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS

El proyecto de decreto no implica derogación normativa.

D) IMPACTO ECONÓMICO, ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO

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

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 13/18
VERIFICACIÓN	BndJVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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 2026 sin que en ningún caso esta disposición conlleve repercusión presupuestaria alguna.

El día 8 de abril de 2025, se remite desde el Servicio de Presupuestos de esta Consejería, el informe emitido el 31 de marzo de 2025, por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, en el que se concluye que «el Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026 carece de incidencia económico-financiera y presupuestaria».

E) IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y EN LA FAMILIA

Impacto de género

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 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.

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 14/18
VERIFICACIÓN	BndJAVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	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.

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 2026*, 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 2026, 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.

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

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 2026, 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 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 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 2026, sin incluir ningún otro contenido, dando cumplimiento al mencionado artículo 37.2 del Estatuto de los

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 15/18
VERIFICACIÓN	BndJVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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. Así en los sectores tales como el comercio al por menor, actividades sanitarias y sociosanitarias, más del 60% de las personas trabajadoras son mujeres, superando incluso el 80% en el sector sociosanitario.

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.

Tras el informe de observaciones emitido por la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería con fecha 20 de marzo de 2025, se introduce en el preámbulo 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.

En dicho informe de observaciones igualmente se manifiesta, respecto a la petición de Informe al Instituto Andaluz de la Mujer, 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”».

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 16/18
VERIFICACIÓN	BndJVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Por parte de este centro directivo se ha dado cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior en fecha 27 de marzo de 2025.

Impacto sobre la infancia y la adolescencia

La Ley 4/2021, de 27 de Julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía en su disposición final primera ha modificado la ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, con el objetivo de ampliar el ámbito de aplicación de los informes de evaluación del enfoque de derechos de la infancia en la tramitación de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que deberá elaborarse en los términos previstos en el Decreto 103/2005, de 19 de abril, por el que se regula el informe de evaluación del enfoque de los derechos de la infancia en los Proyectos de ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Dado que el objeto de este decreto es establecer el calendario de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperables, así como los días inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía a efectos del cómputo de plazos, desde el punto de vista del impacto que podría producir en los derechos de los niños y de los adolescentes, se concluye que no es, en sí mismo, susceptible de repercutir directamente en los mismos, al no abordar contenido alguno que afecte a la infancia o la adolescencia, ni sobre las actuaciones públicas o privadas relativas a la atención de la infancia.

Impacto sobre la familia

La disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, añadida por el apartado tres de la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia establece que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

Dado el objeto del presente decreto, se considera que el mismo no es susceptible de repercutir sobre la familia.

F) MEDIOS ELECTRÓNICOS

En cuanto al establecimiento del calendario laboral, no se establece ningún procedimiento asociado al mismo, por lo que no requiere del uso de medios electrónicos por parte de la ciudadanía.

G). IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Este decreto garantiza el cumplimiento del principio de protección de datos, ya que no establece procedimientos en los que intervengan datos de carácter personal.

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 17/18
VERIFICACIÓN	BndJVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



H) DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS REALIZADAS.

El presente decreto se somete a informe de los órganos administrativos correspondientes y al trámite de audiencia preceptivo por parte de los agentes sociales implicados:

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía: Ha dado cumplimiento al trámite de audiencia valorando el texto positivamente.

CAEA: Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería, miembro de la CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía): Ha dado cumplimiento al trámite de audiencia.

UGT: Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía: No ha dado cumplimiento al trámite de audiencia.

Informes preceptivos:

1. Informe de la Dirección General de Presupuestos emitido con fecha 31 de marzo en el que se concluye que el texto del decreto carece de incidencia económico-financiera y presupuestaria.

2. Informe de Observaciones de la Unidad de Igualdad de Género emitido con fecha 20 de marzo, en el que se concluye que:

- a) El texto es respetuoso con el lenguaje integrador de género.
- b) Es pertinente al género sin que se pueda informar sobre su impacto.
- c) Respecto al texto de la norma, en su preámbulo no 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. Se ha modificado el texto del proyecto incluyendo esta referencia.

En Sevilla, a la fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

LUIS RODA OLIVEIRA		16/04/2025	PÁGINA 18/18
VERIFICACIÓN	BndJAVAQJS6UA9JPKSHF92G4WPAVYB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

INFORME AJ-CEETA 2025/46 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2026.

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		25/04/2025 13:17	PÁGINA 1 / 2
VERIFICACIN	PzPpxDdx0VrxvtH0mBQ4maT&UyZaS8	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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		25/04/2025 13:17	PÁGINA 2 / 2
VERIFICACIÓN	PzPxDdx0VrxvtH0mBQ4maT&UyZaS8	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	