



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Secretaría General

**Nº Ref.: I-35/2023**

**ASUNTO: PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN PARA EL AÑO 2024**

Visto el proyecto de decreto de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1.h) del artículo 39 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, le comunico que no se formulan observaciones o sugerencias al contenido del proyecto remitido.

Valladolid, a la fecha de la firma

EL SECRETARIO GENERAL

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO  
Y EMPLEO**



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, adjunto se remite informe del Servicio de Normativa y Procedimiento de esta Consejería de Economía y Hacienda, en relación con "*Proyecto de Decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024*".

EL SECRETARIO GENERAL

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO.



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

**ASUNTO: "PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN PARA EL AÑO 2024".**

Visto el proyecto de referencia remitido por la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, este Servicio no formula observaciones o sugerencias al texto remitido en relación con las materias que son competencia de la Consejería de Economía y Hacienda.

Por lo que respecta a la tramitación de dicho proyecto, se recuerda la necesidad del informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que sean necesarios, según se establece en el artículo 76.2 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León.

**EL JEFE DEL SERVICIO DE  
NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO**

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA**



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,  
Vivienda y Ordenación del Territorio

**Ilmo. Sr.  
D. Alberto Díaz Pico**  
**Secretario General de la Consejería  
de Industria, Comercio y Empleo**  
C/ Francesco Scrimieri, nº 3  
47014 Valladolid

Una vez examinado el proyecto de Decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024, esta Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio no formula observación alguna al texto remitido.

Valladolid,  
EL SECRETARIO GENERAL,  
P.S. LA DIRECTORA GENERAL DE VIVIENDA, ARQUITECTURA,  
ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO  
(Orden de 22 de junio de 2023)  
Fdo.: María Pardo Álvarez

**Ilmo. Sr.**  
**D. Alberto Díaz Pico**  
**Secretario General de la Consejería**  
**de Industria, Comercio y Empleo**  
C/ Francesco Scrimieri, 3  
47014 Valladolid

Una vez examinado el **“Proyecto de Decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024”**, esta Consejería de Movilidad y Transformación Digital no formula observación alguna al texto remitido.

Valladolid,  
LA SECRETARIA GENERAL,  
Ana Álvarez-Quiñones Sanz

Secretaria General  
de la Consejería de Industria, Comercio y  
Empleo.  
c/ Franscesco Scrimieri, 3  
47014 Valladolid

**ASUNTO:** Informe sobre el proyecto de decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024.

De conformidad con lo establecido en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, respecto de los proyectos de decreto referido, esta Consejería no realiza observación alguna sobre los aspectos que pueden afectar a su competencia.

Valladolid, fecha de firma electrónica  
El Secretario General  
(P.S. el Viceconsejero de Política Agraria Comunitaria  
y Desarrollo Rural Orden de 21 de julio de 2023)

Fdo.: Juan Pedro Medina Rebollo

**ILMO. SR. D. JOSE ALBERTO DÍAZ PICO**  
SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE  
INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO  
C/ Francesco Scrimieri, 3.  
47014 – VALLADOLID

Examinado el texto de la **“Proyecto de decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024”**, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se comunica que desde la Consejería de Sanidad no se formulan observaciones.

Valladolid, a la fecha de la firma

EL SECRETARIO GENERAL



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades  
Secretaría General



**Servicios Sociales  
de Castilla y León**

**D. Alberto Díaz Pico**  
Excmo. Sr. Secretario General  
**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA,  
COMERCIO Y EMPLEO**  
C/ Francesco Scrimieri, 3  
47014 Valladolid

Examinada la documentación remitida con relación a la **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN PARA EL AÑO 2024**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se realizan las siguientes observaciones:

1.- Respecto al posible impacto del texto de proyecto de decreto, en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor) se informa que no se aprecia impacto.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, no observa impacto directo sobre las familias castellanas y leonesas.

2.- De conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la preceptiva memoria se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso, no se aprecia, al no generar consecuencia alguna en la aplicación de la normativa, en relación con la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

3.- Para garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León establece la obligación de elaborar, con carácter preceptivo, un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto de anteproyectos de Ley como proyectos de disposiciones administrativas de carácter general y de aquellos planes que, por su especial relevancia económica y social, se sometan a informe del Consejo Económico y Social.

De conformidad con el procedimiento de elaboración de las normas recogido en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y demás disposiciones que resultan de aplicación - Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa -, el informe de impacto de género se integra dentro de la memoria general regulada en el procedimiento de elaboración de las normas.

La primera apreciación que se ha de realizar es que el proyecto remitido viene acompañado de la memoria en la que, en un apartado relativo al impacto de género, el órgano gestor se limita a indicar que el impacto del proyecto es neutro, sin hacer ningún tipo de evaluación tal como requiere el artículo 1.3 de la ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del impacto de género en Castilla y León.



Para realizar el análisis de la norma desde el punto de vista de la perspectiva de género es recomendable seguir el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, disponible en la página web de la Junta de Castilla y León: *Mujer/Igualdad de género/Impacto de género/Herramientas*, el cual recoge los aspectos fundamentales del proceso y de las fases a seguir para analizar los proyectos normativos con perspectiva de género y que son, en definitiva, los que estructuran el contenido del informe de evaluación del impacto de género.

La CE dispone, en su art 40.2, que los poderes públicos “garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas ..”

Se ha dicho con razón que el mero tenor literal de este mandato es indicativo de que la obligación pública que incluye atiende exclusivamente a la tutela de la salud del trabajador frente a los riesgos que representan las jornadas en exceso”

En este sentido, el Real Decreto – ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes en protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, destaca que La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario.

El Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021- 2027, afirma que el reconocimiento de las diferencias y desigualdades de género son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores y el III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y hombres 2022- 2025, contempla entre sus líneas de actuación prioritarias construir un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres y luchar contra la feminización de la pobreza y la precariedad prestando especial atención a los trabajado feminizados, sus condiciones sociales, ambientales y laborales, condiciones que afectan a la salud de las mujeres y que derivan en enfermedades que quedan invisibilizadas e infradeclaradas.

En esta materia resulta de gran interés la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley Orgánica ha incorporado el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud, y más específicamente, en la salud laboral. Cabe aseverar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres como es el caso de dobles jornadas (o doble presencia). Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos. Así, según afirma la doctrina científica, “los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout” y por tanto no puede desvincularse uno y otro.

Por otra parte, Castilla y León, es una región profundamente rural. En el medio rural, los estereotipos sexistas están más arraigados en el medio rural que el medio urbano, y la pervivencia de los modelos familiares tradicionales provocan sobrecarga y presión en las mujeres, responsabilizándolas en mayor medida de las tareas domésticas y de cuidados. Se puede afirmar, que la falta de empleabilidad de las mujeres en las zonas rurales se ha convertido en uno de los motivos fundamentales de la emigración a las zonas urbanas, asistiendo en la actualidad a una tendencia a la despoblación de los pueblos pequeños y al envejecimiento y masculinización de su población.

En este sentido, cobra gran importancia la autonomía economía de las mujeres, tanto en su papel de gestoras de su propia subsistencia, como de su protagonismo en los



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades  
Secretaría General



**Servicios Sociales  
de Castilla y León**

procesos de estabilidad social y desarrollo económico de la Región. Esta autonomía económica pasa por el acceso a un empleo de calidad, la percepción de unos ingresos justos, la estabilidad laboral y la corresponsabilidad en el hogar que permitan mitigar su estrés y contribuyan a la mejora de su salud y bienestar

El descanso es consustancial con el trabajo. Uno no puede tener verdadero significado sin el otro, y para que ambos se desarrollen de manera eficaz habrá que encontrar el punto de equilibrio para complementarse de manera alternativa y armoniosa.

Hay muchos tipos necesarios de descanso, las vacaciones anuales, el descanso semanal las festividades como es este el caso, que son esenciales para la vida personal y familiar y la recuperación de nuestra actividad biológica y laboral.

En atención a lo expuesto, consideramos que las festividades propuestas inciden de forma positiva en la salud de los trabajadores, al tiempo que contribuyen al disfrute de la vida personal y familiar.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica  
EL SECRETARIO GENERAL DE FAMILIA E  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES,



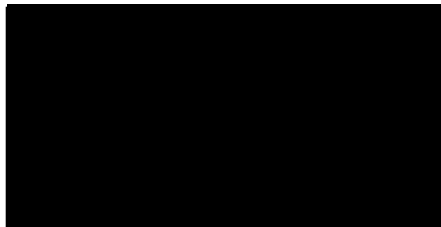
**Junta de  
Castilla y León**  
Consejería de Educación

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL**  
Consejería de Industria, Comercio y Empleo  
C/ Francesco Scrimieri, nº 3.  
47014 – VALLADOLID.

Una vez examinado el ***Proyecto de Decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024***, remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Educación, de conformidad con los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se realiza ninguna observación.

Valladolid,

EL SECRETARIO GENERAL





**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Cultura,  
Turismo y Deporte  
Secretaría General

Visto el “**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN PARA EL AÑO 2024**”, remitido por la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se formulan observaciones o sugerencias al texto remitido en relación con las materias competencia de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.

En Valladolid, a fecha de firma electrónica  
**EL SECRETARIO GENERAL**  
Carlos Fajardo Casajús

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO.  
VALLADOLID.**