



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Secretaría General

**Nº Ref.: I - 49/2021**

**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 2022.**

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,

EL SECRETARIO GENERAL

**ILMA. SRA. SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA**



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

### **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.**

En respuesta a su escrito de fecha 11 de agosto de 2021, por el que remite el proyecto de decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, se realizan las siguientes observaciones dentro del ámbito de competencias de esta Consejería:

1.- Se debería incorporar al proyecto la fórmula promulgatoria a la que se refieren las Instrucciones para la elaboración de los documentos que se tramitan ante los órganos colegiados de Gobierno de la Comunidad de Castilla y León aprobadas por Resolución del 20 de octubre de 2014, del Secretario General de la Consejería de la Presidencia.

2.- Igualmente, conforme a las citadas Instrucciones y por lo que respecta a la disposición final, se debería eliminar la adjetivación de única, y centrar en el texto y con mayúsculas el tipo de disposición, de tal manera que resultara lo siguiente:

#### **“DISPOSICIÓN FINAL**

Entrada en vigor

El presente decreto...”

3.- Se sugiere la eliminación de las comillas en la disposición final para referirse al Boletín Oficial de Castilla y León”.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica  
EL SECRETARIO GENERAL  
José Miguel García García

ILMA. SRA. SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA-  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.- **VALLADOLID.-**



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

Adjunto se remite informe del Servicio de Normativa y Procedimiento de esta Consejería de Economía y Hacienda en relación con 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 2022”*.

EL SECRETARIO GENERAL

José Ángel Amo Martín

ILMA. SRA. SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA.



**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 2022”.**

Visto el proyecto de referencia remitido por la Consejería de Empleo e Industria, 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

Luis González Romo

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



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Fomento y Medio Ambiente  
Secretaría General

**Ilma. Sra.**  
**Dña. Ruth Valderrama Villacé**  
**Secretaria General de la Consejería**  
**de Empleo e Industria**  
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 2022, esta Consejería de Fomento y Medio Ambiente no formula observación alguna al texto remitido.

Valladolid,  
EL SECRETARIO GENERAL,  
P.S. LA DIRECTORA DE LA AGENCIA  
DE PROTECCIÓN CIVIL  
(Orden de 18/06/2021)  
Fdo.: Irene Cortés Calvo

**Secretaría General  
de la Consejería de Empleo e Industria.**

**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 2022.**

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 del proyecto de decreto referido, esta Consejería no realiza observación alguna sobre los aspectos que pueden afectar a su competencia.

Valladolid, 11 de agosto de 2020.

EL SECRETARIO GENERAL

(P.S, el Director General de Política Agraria Comunitaria,  
Orden de 22 de junio de 2021)

Fdo.- Juan Pedro Medina Rebollo

**ILMA. SRA. D<sup>a</sup>. RUTH VALDERRAMA VILLACÉ**  
SECRETARIA GENERAL DE LA  
CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA  
C/ Francesco Scrimieri, 3.  
47014 – VALLADOLID

Examinado el texto del **“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 2022”**, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 75.6 y 76.1 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 realizan observaciones.

VALLADOLID  
EL SECRETARIO GENERAL

## **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 2022.**

Visto el texto del 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 2022, no se formula ninguna alegación a su contenido.

Respecto al posible impacto del 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 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, esta Dirección General no observa impacto directo sobre las familias castellanas y leonesas.

LA DIRECTORA GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA  
Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

## **INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER SOBRE 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 2022.**

En relación con la solicitud de informe relativo al proyecto de Decreto arriba citado, esta Dirección General informa lo siguiente:

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 se analiza, en un apartado concreto, la evaluación del impacto de género por lo que se puede afirmar que la tramitación del proyecto propuesto cuenta con la emisión del informe a que hace referencia el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo.

El informe debe identificar si la intervención pública, incluida la normativa desarrollada, es **pertinente o no al género**. Una intervención será pertinente al género cuando pueda incidir en las condiciones de vida de mujeres y hombres y tenga la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género. Valorando si afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan, si incide en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género, y finalmente, si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad.

En este sentido, el centro directivo que propone la nueva regulación, ha concluido que no existe impacto de género en este proyecto, es neutro.

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 largas en exceso

La regulación del Calendario Laboral, la encontramos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en diferentes normas como son: artículo 6.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000; Real Decreto 1561/1995 en su disposición adicional tercera; sin olvidar los convenios colectivos, que cada vez con mayor ímpetu legislan sobre esta materia.

El calendario laboral, además de establecer los días efectivos de trabajo, días festivos, periodo de vacaciones, puede incluir, el horario de trabajo u horarios de trabajo, la jornada laboral o jornadas laborales de la empresa, de un centro de trabajo o de departamentos, de los puentes que se otorguen o acuerden, el horario flexible, etc.

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) parte de la idea de que las desigualdades pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad. Por eso, la Unión Europea plantea que, si se quiere mejorar la aptitud para la ocupación y la calidad de la vida profesional, es necesario progresar en el ámbito de la igualdad de género y tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres.

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), riesgo que sí ha comenzado a ser tenido en cuenta en los primeros estudios de género y salud laboral. Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos. Así, según afirma la doctrina científica especializada, *«los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout»* y, por lo tanto, no puede desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar el descrito como un riesgo laboral

Tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y debido al rol de reproducción y cuidado de hijos/as y familiares, se hace necesario establecer una institución específica que garantice ambos aspectos de su vida laboral y personal haciendo necesaria la aparición de la conciliación de la vida laboral y familiar

La OIT y OMS han emitido directrices y recomendaciones para abordar los problemas de estrés laboral, incluyendo la promoción del empoderamiento, la participación y la satisfacción de las trabajadoras, así como la adopción del concepto «trabajo decente» de la OIT cuyos elementos son el empleo justo, respetar los derechos humanos, acoger los estándares laborales, y fomentar la transparencia y el diálogo social.

El derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el contexto laboral y la necesidad de las políticas de género de conciliación ha fundamentado la normativa a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico:

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre

hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 5 regula la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

La igualdad y no discriminación son principios universales y reconocidos en los textos legales a todos los niveles

A la vista de lo expuesto, podemos concluir que el proyecto de Decreto objeto de informe que determina las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año 2022 en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, no tendrá impacto en materia de igualdad de género.

Para finalizar, respecto al lenguaje empleado en la redacción del texto hay que destacar que el proyecto de Decreto presta atención a la utilización inclusiva del lenguaje.

Valladolid 13 de agosto de 2021  
LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER

Ruth Pindado González



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades  
Gerencia de Servicios Sociales



**Servicios Sociales**  
de Castilla y León

## **INFORME SOBRE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN EL AMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEON PARA EL AÑO 2022**

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 2022**”, y 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.

Asimismo se informa que no se hacen observaciones al mismo.

Valladolid, 26 de agosto de 2021

**EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAS MAYORES, PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA**

**Pablo Rodríguez Hoyos**



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

**ILMA. SRA. SECRETARIA GENERAL**

Consejería de Empleo e Industria  
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 2022***, 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, a 23 de agosto de 2021

EL SECRETARIO GENERAL

Fdo: Jesús Manuel Hurtado Olea



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Cultura y Turismo

Ilma. Sra. Secretaria General  
**Consejería de Empleo e Industria**  
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 2022”**, remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo, de conformidad con el artículo 76, en relación con el artículo 75.6 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.

EL SECRETARIO GENERAL,