



INFORME DEL SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2022 EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

Se emite el presente informe a petición de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en virtud del artículo 36.3 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, de Gobierno y del Consejo Consultivo y de conformidad con las Instrucciones sobre el Régimen Administrativo del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2017.

JUSTIFICACION DE LA NORMA. TITULO COMPETENCIAL

La Comunidad Autónoma ostenta, en virtud del artículo 33.11 de su Estatuto de Autonomía, la función ejecutiva en materia laboral, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación establezca el Estado, al que le corresponde la competencia exclusiva en materia de legislación en virtud del artículo 149.1.17 de la Constitución Española.

El Decreto 79/2019, de 16 de julio, atribuye a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, entre otras, la ejecución de la legislación laboral, siendo la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social la que ostenta la competencia específica sobre dicha ejecución, además de la de trabajo (artículo 10, letras a) y c))

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su artículo 37.2 que las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición le sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen al lunes.

Por su parte, el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, declarado vigente por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, regula las fiestas laborales de ámbito nacional de carácter retribuido y no recuperable. Estableciendo en su apartado 4 que *“La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número tres, deberán ser remitidas por éstas cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad al día 30 de septiembre, a fin de que por dicho departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del “Boletín Oficial del Estado...”*.

Finalmente, el Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, transfiere a la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de trabajo. La letra B) del Anexo del citado Real Decreto, apartado Cuarto, transfiere la determinación de las fiestas laborales de ámbito local y la sustitución de fiestas a que se refiere el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, según redacción dada al mismo por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de





noviembre.

CONTENIDO DE LA DISPOSICIÓN

La disposición proyectada contiene un único artículo en el que se recogen las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año 2022, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, siendo las siguientes:

1 de enero (Año Nuevo); 6 de enero (Epifanía del Señor); 14 de abril (Jueves Santo); 15 de abril (Viernes Santo); 31 de mayo (Día de Castilla-La Mancha), en sustitución de la festividad correspondiente al día 19 de marzo (San José); 16 de junio (celebración de las Fiestas del Corpus Christi, en sustitución del descanso laboral correspondiente al día 1 de mayo (Fiesta del Trabajo); 15 de agosto (Asunción de la Virgen); 12 de octubre (Fiesta Nacional de España); 1 de noviembre (Día de Todos los Santos); 6 de diciembre (Día de la Constitución Española); 8 de diciembre (Inmaculada Concepción) y 26 de diciembre, en sustitución del descanso laboral correspondiente al día 25 de diciembre (Natividad del Señor).

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE NORMA

Puesto que la regulación del calendario laboral incide en los derechos y obligaciones de los ciudadanos y dado que la normativa estatal remite a las diferentes comunidades para su desarrollo, la norma deberá adoptar la forma de Decreto aprobado por el Consejo de Gobierno (artículo 36.3 2º párrafo en relación con el artículo 11.2.c), de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre).

Se analiza seguidamente el cumplimiento de las formalidades previstas para el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.

En cuanto a la normativa aplicable al procedimiento de elaboración de la norma proyectada, habrá que estar a lo dispuesto en el Título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así mismo, para determinar la tramitación que debe seguir el presente proyecto de decreto hay que partir de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, cuyo artículo 36 establece los pasos a seguir en el ejercicio de la potestad reglamentaria del Consejo de Gobierno, y cuyo tenor es el siguiente:

“1. El ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno, sin perjuicio de la facultad de sus miembros para dictar normas reglamentarias en el ámbito propio de sus competencias.

2. El ejercicio de dicha potestad requerirá que la iniciativa de la elaboración de la norma reglamentaria sea autorizada por el Presidente o el Consejero competente en razón de la materia, para lo que se elevará memoria comprensiva de los objetivos, medios necesarios, conveniencia e incidencia de la norma que se pretende aprobar.

3. En la elaboración de la norma se recabarán los informes y dictámenes que resulten preceptivos, así como cuantos estudios se estimen convenientes.

Cuando la disposición afecte a derechos o intereses legítimos de los ciudadanos se someterá a información pública de forma directa o a través de las asociaciones u





organizaciones que los representen, excepto que se justifique de forma suficiente la improcedencia o inconveniencia de dicho trámite.

Se entenderá cumplido el trámite de información pública cuando las asociaciones y organizaciones representativas hayan participado en la elaboración de la norma a través de los órganos Consultivos de la Administración Regional.

4. De no solicitarse dictamen del Consejo Consultivo, por no resultar preceptivo ni estimarse conveniente, se solicitará informe de los servicios jurídicos de la Administración sobre la conformidad de la norma con el ordenamiento jurídico.”

Respecto a la posible solicitud de dictamen del Consejo Consultivo, hay que tener presente que el desarrollo reglamentario de la previsión que efectúa el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se lleva a cabo por el Real Decreto 2001/1995, de 28 de julio, y por ende, es ésta la disposición general que se dicta directamente en ejecución de la ley. Consecuentemente con ello, se considera que el borrador informado no precisa dictamen del Consejo Consultivo.

Por tanto, en primer término, de conformidad con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con carácter previo a la elaboración del proyecto de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la administración competente, que así se ha realizado, finalizando el día 29 de marzo de 2021.

Cabe mencionar que para su tramitación se ha tenido en consideración el Acuerdo de 25 de julio de 2017 por el que se aprueban las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, que establece la necesidad de acompañar determinada documentación a las disposiciones que se sometan a Consejo de Gobierno.

Así, en el expediente debe constar una Memoria de los objetivos, medios necesarios, conveniencia e incidencia, para, con posterioridad, autorizar la elaboración de la norma por la persona titular de la Consejería competente. Consta en este sentido Memoria firmada por el Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de fecha 30 de marzo de 2021, y la autorización de la Consejera de Economía, Empresas y Empleo de igual fecha.

Por otra parte, precisa del respectivo informe de la persona titular de la Secretaría General de la Consejería proponente, que es el que nos ocupa.

A su vez, el artículo 6 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad de Castilla-La Mancha, determina la obligación de que todas las disposiciones de carácter general que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha incorpore un informe sobre impacto por razón de género, y que consta en el expediente con fecha 19 de abril de 2021.

Debe realizarse trámite de información pública de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con el fin de garantizar un óptimo conocimiento de los sectores afectados y en virtud del principio de transparencia que preside la actuación administrativa.

Así mismo, las citadas Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, en concreto en su punto 3.1.1g) indica que “por razón de las distintas





materias en que no constituyendo el objeto principal de la misma, pudiera incidir la misma, informes de (...) cualquier Consejería que pudiera resultar competente por razón de la materia”.

En este sentido, deberá tenerse en cuenta la Ley 9/2002, de 6 de junio, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, que prevé en su artículo 3.a) *“El Consejo conocerá previamente las disposiciones que dicte la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y que incidan en el ámbito laboral, antes de su aprobación.”*

Posteriormente, se elaboraría un informe del órgano gestor del proyecto de decreto, sobre las observaciones recibidas, en su caso.

Se debe recabar el informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Comunidades de Castilla-la Mancha, en cumplimiento del artículo 10.1a) de la Ley 5/2013, de 17 de octubre.

Dado que el borrador propuesto no supone impacto alguno en el presupuesto de gastos de las Consejerías, no implica gasto para la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y no precisa tramitación económica alguna.

Por todo lo expuesto no se observa obstáculo legal alguno para que continúe la tramitación expuesta del proyecto de decreto por el que se fija el calendario laboral para el año 2022 en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, salvo mejor criterio fundado en derecho.

EL SECRETARIO GENERAL

