

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**

**DECRETO 156/2022, de 30 de junio, de la Comunidad Autónoma de Canarias, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2023, y se abre plazo para fijar las fiestas locales.**

*(BOCA de 12 de julio de 2022)*

De conformidad con lo establecido en el artículo 139.1.i) del Estatuto de Autonomía de Canarias, reformado por Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, y en 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, es competencia del Gobierno establecer, dentro del límite anual de catorce días festivos, la relación de los días festivos para el año 2023 en la Comunidad Autónoma de Canarias, respetando en cualquier caso las fiestas de ámbito nacional de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España; y las dos fiestas de ámbito local en cada municipio.

Además, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, establece en su artículo 45, uno, letra c), como fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, en cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979: el 15 de agosto, la Asunción de la Virgen; el 1 de noviembre, Todos los Santos; el 8 de diciembre, la Inmaculada Concepción; y el Viernes Santo.

Por su parte, el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, señala que las Administraciones de las Comunidades Autónomas, con sujeción al calendario laboral oficial, fijarán, en su respectivo ámbito, el calendario de días inhábiles a efectos de cómputos de plazos. El calendario aprobado por las Comunidades Autónomas comprenderá los días inhábiles de las Entidades Locales que integran la Administración Local correspondiente a su ámbito territorial, a las que será de aplicación. Y de acuerdo con el artículo 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del cómputo de días hábiles se excluirán los sábados, los domingos y los días declarados festivos.

Finalmente, de conformidad con el artículo 30.8 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la declaración de un día como hábil o inhábil a efectos del cómputo de plazos no determinará por sí sola el funcionamiento de los centros de trabajo de las administraciones públicas, la organización del tiempo de trabajo o el régimen de jornada y horarios de estas administraciones.

A la vista del calendario del año 2023, y teniendo en cuenta que coincide en domingo la fiesta del 1 de enero, Año Nuevo, se ha estimado conveniente sustituir el descanso laboral correspondiente a ese día por el 30 de mayo, Festividad de Canarias. Asimismo, los Cabildos Insulares, órganos de gobierno de las islas, considerando la particularidad de las mismas, sus realidades geográficas, humanas, sociológicas, económicas y administrativas, tal y como se reconoce en la Constitución Española, en el Estatuto de Autonomía y en la Ley de Bases del Régimen Local, han propuesto las fiestas que por tradición son propias a cada una de ellas, sustituyendo, a tal fin, la fiesta correspondiente a Santiago Apóstol (25 de julio).

Por otra parte, en la presente iniciativa normativa, y en cumplimiento de la previsión del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se han tenido en cuenta los principios jurídicos de buena regulación establecidos en dicha norma básica, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, esta iniciativa normativa se halla justificada por una razón de interés general que se concreta en fijar las fiestas laborales del próximo año de acuerdo con lo exigido en la legislación laboral, al basarse en una identificación clara del fin perseguido, que no es otro que el de aprobar el citado calendario de fiestas oficiales y ser el presente Decreto el instrumento más adecuado para garantizar su consecución, dado que se trata del ejercicio de una competencia de ejecución de la citada legislación laboral por parte del Gobierno de Canarias. Respecto del principio de proporcionalidad, esta disposición reglamentaria contiene, por tanto, la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias.

Por último, a fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la presente iniciativa normativa se aprueba de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional, de la Comunidad Autónoma de Canarias y de la Unión Europea, a fin de generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, de manera que facilite su conocimiento y comprensión por las personas destinatarias y, en consecuencia, permita la actuación y toma de decisiones por las personas, físicas y jurídicas, a las que la misma sea aplicable.

En cuanto a la redacción y por lo que respecta a la igualdad de género y de expresión de género, se ha dado cumplimiento, respectivamente, a la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, y a la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. El presente Decreto, por tanto, no contempla ni prevé condiciones discriminatorias que supongan impacto negativo alguno en la igualdad de género, ni afecta negativamente a la

igualdad y no discriminación por razón de la identidad y expresión de género o de las características sexuales, por lo que dicho impacto en las personas destinatarias de la norma es totalmente positivo.

En su virtud, y en concordancia con lo dispuesto en los artículos 45 y 46 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, vigentes, de conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, a propuesta de la Consejera de Economía, Conocimiento y Empleo, previa deliberación del Gobierno en su reunión celebrada el día 30 de junio de 2022,

DISPONGO:

**Artículo 1.** *Fiestas de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2023.*

1. En aplicación de la legislación del Estado, tendrán durante el año 2023 la consideración de días inhábiles a efectos laborales en la Comunidad Autónoma de Canarias, de carácter retribuido y no recuperable, todos los domingos del año y, asimismo, los siguientes días festivos:

6 de enero, Epifanía del Señor.  
6 de abril, Jueves Santo.  
7 de abril, Viernes Santo.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
30 de mayo, Día de Canarias.  
15 de agosto, Asunción de la Virgen.  
12 de octubre, Fiesta Nacional de España.  
1 de noviembre, Todos los Santos.  
6 de diciembre, Día de la Constitución Española.  
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.  
25 de diciembre, Natividad del Señor.

2. En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes:

En El Hierro: el 25 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de Los Reyes.  
En Fuerteventura: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña.  
En Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino.  
En La Gomera: el 9 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe.  
En La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves.  
En Lanzarote y La Graciosa: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de Los Volcanes.  
En Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria.

**Artículo 2.** *Fiestas de ámbito local.*

1. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables en el año 2023, hasta dos días con carácter de fiestas locales, que por tradición sean propias en cada municipio, que se determinarán por la persona titular de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo a propuesta del Pleno de los Ayuntamientos respectivos, publicándose en el Boletín Oficial de Canarias.

2. Los Ayuntamientos deberán formular sus propuestas y remitirlas a la Dirección General de Trabajo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente Decreto.

**Artículo 3.** *Días inhábiles.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, serán días inhábiles, a los efectos del cómputo de plazos, en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, además de los sábados y domingos, las fiestas laborales de ámbito nacional y de esta Comunidad Autónoma, así como las de ámbito local señaladas en los artículos 1 y 2, respectivamente, del presente Decreto.

DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo para dictar las disposiciones necesarias para la aplicación y ejecución de lo dispuesto en este Decreto.

**Segunda.** *Entrada en vigor.*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Dado en Canarias, a 30 de junio de 2022.

EL PRESIDENTE  
DEL GOBIERNO,  
Ángel Víctor Torres Pérez.

LA CONSEJERA DE ECONOMÍA,  
CONOCIMIENTO Y EMPLEO,  
Elena Máñez Rodríguez.