

Sevilla, 28 de mayo de 2020

Circular SA 117 - 19/20

A los **Titulares de Centros**
Directores de Centros
Junta Directiva

MODIFICACIÓN DE FIESTAS LABORALES. INCIDENCIA EN EL CALENDARIO LABORAL

Estimados amigos:

Mediante Resoluciones de fecha 23 de abril y 21 de mayo de 2020, se ha procedido a modificar o suprimir las fiestas locales de algunos municipios de Andalucía sin indicar las alternativas, pendiente del transcurso de la situación por la que atravesamos de declaración del Estado de Alarma.

Estas Resoluciones modifican la de fecha 13 de diciembre de 2019. El motivo es que las festividades y ferias, en torno a las mismas, no se han podido celebrar por lo que el objetivo es poder hacerlo cuando esta situación lo permita.

Os adjuntamos enlace a ambas para que puedas comprobar si tu localidad ha sido afectada o no:

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/520/BOJA20-520-00003-4720-01_00172130.pdf
https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/529/BOJA20-529-00004-5305-01_00172707.pdf

Tras estas publicaciones, algunos centros nos han trasladado dudas en cuanto al cumplimiento del calendario laboral fijado en nuestros centros, conforme al curso escolar y no por año natural, por lo que queremos haceros llegar las siguientes consideraciones. No obstante, los centros que no estén incluidos en las citadas normas seguirán procediendo conforme a lo acordado y publicado en el calendario laboral.

1. La publicación oficial de las Resoluciones, tras la aprobación en sesión del Pleno de los respectivos Ayuntamientos, dan validez a los cambios operados y justifican que procedamos en los centros a modificar el calendario laboral publicado.
2. De esta situación informaremos a los representantes legales de los trabajadores (RLT) procediendo a firmar el documento respectivo.
3. Si los días modificados o suspendidos corresponden a meses del curso 2019/20 y se han sustituido o se sustituirán, probablemente, por días de los meses a partir de septiembre y hasta diciembre, nos podemos encontrar en el supuesto de contar con 13



días de festividades en el curso actual y con 15 días de festividades en el curso siguiente.

Esta situación excepcional hace que tengamos que llegar a acuerdos con nuestros trabajadores para cumplir con la obligación de dar publicidad al calendario laboral impuesto, tanto por el Convenio como por el Estatuto de los Trabajadores.

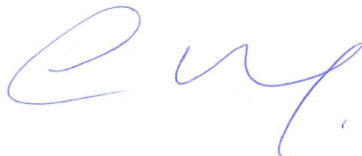
Ante las consultas planteadas entendemos que podéis actuar conforme a alguna de las siguientes opciones:

- Si la decisión es mantener como festivo un día que finalmente no lo será, entendemos que se beneficia a los trabajadores por lo que lo recogerás así en un anexo al calendario.
 - Si, por el contrario, se decide modificar el calendario, entendemos que se está actuando conforme a la legalidad vigente, puesto que es lo que dice la Resolución. Dadas las particularidades de nuestro sector, la situación provocada de disfrutar un curso de 13 días y 15 en otro, estaría justificada, pues la norma lo que establece es que se deben disfrutar de 14 festividades al año y eso se cumple escrupulosamente. Por consiguiente, la actuación es acorde a la legalidad.
4. Otra cuestión es la que afecta al alumnado en cuanto al número mínimo de días lectivos establecidos por la legislación orgánica; pero como este mínimo se cumplía con la determinación del festivo, entendemos que el cambio no afectaría para cumplir con la normativa del mínimo de días lectivos. No obstante, debéis comprobarlo.

Para el próximo curso, los consejos escolares municipales deberán tener en consideración la determinación de estos 15 días festivos.

5. Otra cuestión que puede alterar el calendario es la distribución de los 8 días al año que reconoce el artículo 35 del convenio al PAS (6 para el personal complementario titulado). Si la modificación de la festividad afecta a la determinación de estos días porque fueran anteriores o posteriores a la misma, entendemos que estaría justificada la modificación, si bien, la misma, no se debería imponer, sino ser consensuada con los trabajadores.

Sin otro particular, recibe un cordial saludo.



Carlos Ruiz Fernández
Secretario General ECA

NOTA: En la redacción de la presente Circular, y para evitar que la utilización de modos de expresión no sexista garanten de la presencia de la mujer en plano de igualdad pudiera dificultar su lectura y comprensión, toda expresión en ella reflejada que aparezca escrita en género masculino se entenderá como comprensiva de ambos sexos.

