



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo

**MEMORIA QUE ACOMPAÑA AL 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 2026**



RESUMEN EJECUTIVO			
Consejería/ Órgano proponente	Consejería de Industria, Comercio y Empleo.	Fecha: 16 de mayo de 2025	Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
Título de la norma	Decreto por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2026.		
Tramitación	Se tramitará por el PROCEDIMIENTO ORDINARIO.		
Tipo de memoria	☐ Normal ☒ Abreviada		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2026.		
Objetivos que se persiguen	Determinación de las fiestas laborales en ejecución de la legislación laboral.		
Principales alternativas consideradas	Ninguna.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Decreto de la Junta de Castilla y León.		
Estructura de la norma	Artículo único. Disposición final.		
Informes recabados	No es necesario informe previo alguno.		
Trámite de audiencia	- Se ha efectuado consulta previa a las organizaciones empresariales y sindicales representadas en el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León. - A través del Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León se han realizado los trámites: - o De participación (del 7 de febrero al 17 de febrero de 2025), tal y como se establece en el artículo 75.4 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como el Título III de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León. - o De audiencia e información pública (del 7 de febrero al 17 de febrero de 2025), regulado en el artículo 75.5 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.		





ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El proyecto de Decreto se dicta en ejercicio de la competencia de ejecución en materia de <i>empleo y relaciones laborales</i> recogida en el apartado 1º del artículo 76 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. En el mismo sentido, el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, prevé, en el apartado B.a.4 de su anexo, la asunción, por parte de la Comunidad de Castilla y León, de la <i>Determinación de las fiestas laborales de ámbito local y sustitución de fiestas a que se refiere el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre.</i> Por su parte, el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, atribuye a este órgano <i>La ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo.</i>	
	Efectos sobre la economía en general.	Positivo, pues contribuye a mejorar la eficiencia de la actividad productiva en la Comunidad de Castilla y León.
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	En relación con la competencia.	No genera ningún impacto
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	No afecta a las cargas administrativas
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la aplicación de la norma no contempla ningún impacto presupuestario, pues su finalidad es la determinación de las fiestas laborales.	No implica un gasto No implica un ingreso
	No afecta a los presupuestos de la Comunidad de Castilla y León.	
	No afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género: ☒ Neutro	





OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	<u>Impacto normativo y administrativo</u> : no procede la evaluación del impacto administrativo ya que el proyecto de disposición no contiene la regulación de nuevos procedimientos ni la modificación de procedimientos ya aprobados.
	<u>Impacto sobre regímenes de silencio administrativo y autorizaciones administrativas</u> : el proyecto de Decreto no contiene ninguna previsión en materia de silencio administrativo, ni regula régimen alguno de autorización administrativa que requiera la motivación de su carácter o necesidad.
	<u>Impacto en el ámbito de la infancia y adolescencia y la familia</u> : neutro.
	<u>Impacto de discapacidad</u> : neutro.
	<u>Impacto en la unidad de mercado</u> : no genera impacto alguno en la unidad de mercado ni contiene ninguna condición ni requisito que tenga como efecto directo o indirecto la discriminación por razón de establecimiento o residencia del operador económico.





MEMORIA QUE ACOMPAÑA AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE ESTABLECE EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN PARA EL AÑO 2026

1. OBJETO DE LA MEMORIA.

El artículo 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, de Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, establece que los proyectos de disposiciones administrativas de carácter general que deban ser sometidos a la Junta de Castilla y León se acompañarán de una memoria en la que se incluirán los extremos que señala el artículo 75, que en su apartado 3 recoge que *“el anteproyecto irá acompañado de una memoria que, en su redacción final, deberá contener el marco normativo en el que pretende incorporarse, la motivación sobre su necesidad y oportunidad, un estudio económico con referencia al coste al que dará lugar, en su caso, así como a su financiación, un resumen de las principales aportaciones recibidas durante la tramitación y cualquier otro aspecto que exija una norma con rango de ley o que se determine reglamentariamente.”*

Además, el artículo 3 del 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, señala que: *“La memoria que, de acuerdo con el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, debe acompañar a cualquier proyecto de ley o proyecto de disposición de carácter general contendrá, en un único documento, la evaluación del impacto normativo o administrativo, si fueran preceptivos y, en todo caso, cuantos estudios e informes sean necesarios para el cumplimiento de los principios y medidas regulados en los artículos 41 y 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, debiéndose redactar por el órgano o centro directivo proponente del proyecto normativo de forma simultánea a la elaboración de éste.*

Asimismo, deberá reseñar las modificaciones introducidas en el texto originario como fruto de la participación, de informes y consultas, y justificar las razones que llevan a aceptar o, en su caso, rechazar las observaciones que se hayan presentado.”

Considerando lo anterior y de acuerdo con los criterios establecidos en la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, en aplicación del 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, se elabora esta Memoria 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 2026.

2. MARCO NORMATIVO EN EL QUE PRETENDE INCORPORARSE EL PROYECTO DE DECRETO.

El proyecto de Decreto se dicta en ejercicio de la competencia de ejecución que ostenta la Comunidad de Castilla y León en materia de empleo y relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76.1º del Estatuto de Autonomía y en el marco de lo establecido en el artículo





37.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo que, en su artículo 9.1. a), atribuye a dicha Consejería, a través de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, *la ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo.*

2.1. Normas en que se ampara.

- Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de Castilla y León, modificada por las Leyes Orgánicas 11/1994, de 24 de marzo, 4/1999, de 8 de enero y 14/2007, de 30 de noviembre.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo.
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.
- Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo.

2.2. Normas concordantes.

- Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO.

El Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, prevé, en el apartado B.a.4 de su anexo, la asunción, por parte de la Comunidad de Castilla y León, de la *Determinación de las fiestas laborales de ámbito local y sustitución de fiestas a que se refiere el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre.*

El Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, establece en su artículo 9.1 a) la facultad de dicha Consejería para la ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo.



La forma de fijar el calendario se regula en los siguientes preceptos:

a) Artículo 37.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de:

- *la Natividad del Señor (25 de diciembre),*
- *Año Nuevo (1 de enero),*
- *1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y*
- *12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.*

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

b) Artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos:

Uno. Las fiestas laborales de ámbito nacional de carácter retribuido y no recuperable serán las siguientes:

- a) De carácter cívico:*
 - *12 de octubre, Fiesta Nacional de España.*
 - *6 de diciembre, Día de la Constitución Española.*
- b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:*
 - *1 de enero, Año Nuevo.*
 - *1 de mayo, Fiesta del Trabajo.*
 - *25 de diciembre, Natividad del Señor.*





c) *En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:*

- 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- 1 de noviembre, Todos los Santos.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- Viernes Santo.

d) *En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:*

- Jueves Santo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 19 de marzo, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.

Dos. Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

Tres. Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes de la fecha indicada en el número cuatro de este artículo, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado d) del número uno de este artículo por otras que, por tradición, les sean propias. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Cuatro. 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» y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de junio. No obstante, lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.





4. CONTENIDO DEL PROYECTO DE DECRETO.

El proyecto de Decreto consta de un solo artículo en el que se enumeran las fiestas laborales para el año 2026 y una disposición final relativa a la entrada en vigor del Decreto.

Artículo único. Fiestas Laborales.

1. Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2026 serán las siguientes:

- *1 de enero, Año Nuevo.*
- *6 de enero, Epifanía del Señor.*
- *2 de abril, Jueves Santo.*
- *3 de abril, Viernes Santo.*
- *23 de abril, Fiesta de la Comunidad Autónoma.*
- *1 de mayo, Fiesta del Trabajo.*
- *15 de agosto, Asunción de la Virgen.*
- *12 de octubre, Fiesta Nacional de España.*
- *1 de noviembre, Todos los Santos. Se traslada al lunes.*
- *6 de diciembre, Día de la Constitución Española. Se traslada al lunes.*
- *8 de diciembre, Inmaculada Concepción.*
- *25 de diciembre, Natividad del Señor.*

2. Tales fiestas se establecen sin perjuicio de las dos fiestas de carácter local que habrán de determinarse para cada municipio por la autoridad laboral competente, a propuesta del pleno del Ayuntamiento respectivo, conforme a lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.





5. TRÁMITE DE AUDIENCIA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES Y PARTICIPACIÓN DE LOS CIUDADANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LA NORMA.

5.1. Trámite de audiencia de organizaciones empresariales y sindicales.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, artículo 2-1. I), se celebró el 5 de febrero de 2025, reunión del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, previa convocatoria efectuada al efecto, teniendo entre su orden del día: “Consulta previa a la determinación de las fiestas laborales para 2026 en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.”

Se pone en conocimiento la siguiente propuesta de calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2026:

- *1 de enero, Año Nuevo.*
- *6 de enero, Epifanía del Señor.*
- *2 de abril, Jueves Santo.*
- *3 de abril, Viernes Santo.*
- *23 de abril, Fiesta de la Comunidad Autónoma.*
- *1 de mayo, Fiesta del Trabajo.*
- *15 de agosto, Asunción de la Virgen.*
- *12 de octubre, Fiesta Nacional de España.*
- *1 de noviembre, Todos los Santos. Se traslada al lunes.*
- *6 de diciembre, Día de la Constitución Española. Se traslada al lunes.*
- *8 de diciembre, Inmaculada Concepción.*
- *25 de diciembre, Natividad del Señor.*

Esta propuesta fue aprobada de forma unánime.

5.2. Trámites de participación y de audiencia e información pública en el procedimiento de elaboración de la norma.

Se prescinde del trámite de consulta pública previa regulado en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dado que el establecimiento de las fiestas laborales y la norma de traslado, así como la posibilidad de que las Comunidades Autónomas señalen aquellas fiestas que por tradición les sean propias es un imperativo legal, conforme se ha explicado en el apartado 3 de esta memoria, y se debe regular anualmente a través de un Decreto.

Se han realizado **los trámites de participación (del 7 de febrero al 17 de febrero de 2025)** tal y como se establece en el artículo 75.4 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la





Administración de la Comunidad de Castilla y León así como en el Título III de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, a través del Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León **y de audiencia e información pública (del 7 de febrero al 17 de febrero de 2025)**, regulado en el artículo 75.5 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Una vez finalizados ambos trámites, no se han realizado sugerencias.

6. INFORMES PRECEPTIVOS.

En la tramitación del proyecto de Decreto son precisos los siguientes informes:

1. **Del resto de Consejerías**, en virtud de lo dispuesto en 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.

Se han recibido informes de las Consejerías de Presidencia, Economía y Hacienda, Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, Movilidad y Transformación Digital, Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Sanidad, Familia e Igualdad de Oportunidades, Educación y Cultura, Turismo y Deporte. Ninguna consejería ha realizado observaciones salvo la de Familia e Igualdad de oportunidades, que ha informado sobre los impactos de su competencia, que son neutros.

2. **De la Consejería de Economía y Hacienda**, en virtud de lo dispuesto 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.

Este informe ha sido emitido el 14 de mayo de 2025, indicando que la implementación de la norma carece de impacto en los Presupuestos Generales de la Comunidad.

3. **De la Asesoría Jurídica de la Consejería**, de acuerdo con lo previsto en la Ley 6/2003, de 3 de abril, reguladora de la asistencia jurídica de la Comunidad de Castilla y León, y en el Decreto 17/1996, de 1 de febrero, de organización y funcionamiento de los servicios jurídicos de la Comunidad de Castilla y León.

Este informe ha sido emitido el 15 de mayo de 2025, no indicando ninguna objeción a la legalidad.

Dado el contenido del proyecto de Decreto -establecimiento del calendario de fiestas laborales- no es necesario someter el mismo a la Comisión Delegada del Gobierno, ni al informe previo del Consejo Económico y Social, ni al dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León.





7. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

7.1. Impacto económico y presupuestario:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75.3 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el anteproyecto irá acompañado de una memoria que, en su redacción final, deberá contener el marco normativo en el que pretende incorporarse, la motivación sobre su necesidad y oportunidad, un estudio económico con referencia al coste al que dará lugar, en su caso, así como a su financiación, un resumen de las principales aportaciones recibidas durante la tramitación y cualquier otro aspecto que exija una norma con rango de ley o que se determine reglamentariamente.

Por su parte, 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, dispone que la tramitación de proyectos de disposiciones generales y de anteproyectos de ley por la Administración de la Comunidad de Castilla y León requerirá la elaboración de un estudio sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de esta y de las previsiones de financiación y gastos que se estimen necesarios, que se someterá a informe de la Consejería de Hacienda.

La disposición que se pretende aprobar se limita a determinar las fiestas laborales en la Comunidad para el año 2026, sin que se establezcan líneas o instrumentos de actuación que impliquen incremento de gasto alguno, por lo que no tiene ningún impacto presupuestario.

A lo expuesto cabe añadir que el impacto económico previsto por la aprobación de la norma ha de ser positivo en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, puesto que es necesario conocer la relación de fiestas laborales para una adecuada planificación de la actividad económica.

7.2. Impacto de género:

La Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación de impacto de género en Castilla y León, establece que debe evaluarse el impacto de género de todos los anteproyectos de ley, disposiciones administrativas de carácter general, así como planes que, por su especial relevancia económica y social, se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León, concretándose dicha evaluación e la realización de un informe.

La disposición que se pretende aprobar fija el calendario de fiestas laborales que, aunque afecta a mujeres y hombres, no incide en sus condiciones de vida ni tiene la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género. La variable "sexo" y la categoría "género" no son relevantes a la hora de analizar esta norma la cual no es, por tanto, pertinente al género. En consecuencia, el impacto de género de la norma será neutro ya que de su aplicación no se derivarán consecuencias que ayuden a disminuir las brechas de género existentes en el ámbito.





7.3. Impacto normativo y administrativo:

No procede la evaluación del impacto administrativo ya que este proyecto de Decreto no contiene la regulación de nuevos procedimientos ni la modificación de procedimientos ya aprobados.

7.4. Impacto sobre regímenes de silencio administrativo y autorizaciones administrativas:

Este proyecto de Decreto no contiene ninguna previsión en materia de silencio administrativo, ni regula régimen alguno de autorización administrativa que requiera la motivación de su carácter o necesidad.

7.5. Impacto en el ámbito de la infancia y adolescencia y la familia:

Según lo previsto en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor (artículo 22 quinquies) y la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (disposición adicional décima), en la preceptiva memoria que debe acompañar a los proyectos de disposiciones generales, se deberá incluir pronunciamiento expreso sobre el impacto de la norma en tramitación en el ámbito de la infancia y adolescencia y la familia.

Teniendo en cuenta el contenido del proyecto de Decreto, debe considerarse que el impacto en los ámbitos de la infancia y la adolescencia, así como de la familia, es neutro, debido a que este proyecto de Decreto no prevé ninguna medida al respecto.

7.6. Impacto de discapacidad:

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, se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso se considera neutro, debido a que el contenido de este proyecto de Decreto no prevé ninguna medida al respecto.

7.7. Impacto en la unidad de mercado:

En virtud de lo dispuesto en los artículos 3 y 15 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de unidad de mercado, puede afirmarse que el proyecto de Decreto objeto de la presente memoria no genera impacto alguno en la unidad de mercado ni contiene ninguna condición ni requisito que tenga como efecto, directo o indirecto, la discriminación por razón de establecimiento o residencia del operador económico.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

**EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

José Manuel Barrios Costa

