



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

**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 2022.**



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

RESUMEN EJECUTIVO			
Consejería/ Órgano proponente	Consejería de Empleo e Industria.	Fecha	Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
Título de la norma	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.		
Tipo de memoria	☐ Normal ☒ Abreviada		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Establecimiento del calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2022.		
Objetivos que se persiguen	Determinación de las fiestas laborales en ejecución de la legislación laboral.		
Principales alternativas consideradas	Se presentaron cinco opciones en el seno del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Decreto de la Junta de Castilla y León.		
Estructura de la norma	Artículo único. Disposiciones finales.		



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

Informes recabados	
Trámite de audiencia	Se ha puesto en conocimiento de las organizaciones empresariales y sindicales representadas en el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León. Además, se ha sometido al trámite de audiencia pública y participación ciudadana de conformidad con los artículos 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; 16 y siguientes de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León; y 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sin que haya finalizado el plazo del mismo

ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El proyecto de decreto se dicta en ejercicio de la competencia de ejecución de la legislación laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76.1.º del Estatuto de Autonomía y en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo, prevé en su 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.	
	Efectos sobre la economía en general	<u>Positivo:</u> contribuye a mejorar la eficiencia de la actividad productiva en la Comunidad de Castilla y León.
	En relación con la competencia	No genera ningún impacto
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	No afecta a las cargas administrativas



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	☒ Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma: La aplicación de la norma no contempla ningún impacto presupuestario, pues su finalidad es la determinación de las fiestas laborales. ☐ Afecta a los presupuestos de la Comunidad de Castilla y León No ☐ Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales No afecta	☐ Implica un gasto No ☐ Implica un ingreso No ☐ Cuantificación estimada: No
IMPACTO DE GENERO	☐ Positivo ☐ Negativo ☒ Neutro La norma tiene un impacto de género	
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>: es neutro. ✓ <u>Impacto de discapacidad</u>: es neutro.	



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 2022.

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.

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 2022.



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 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.

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 enero.
- 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, por el que se regula el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de trabajo a la Comunidad de Castilla y León
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descanso en su redacción dada por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre.

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:

I.- El Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), prevé en su 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.

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



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

*** Artículo 37.2 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:

- 25 de diciembre, Natividad del Señor.
- 1 de enero, Año Nuevo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.

*** Artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, modificado por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre:**

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.
- 15 de abril, Viernes Santo.



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

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

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

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. 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. De igual modo, la Comunidad Autónoma podrá trasladar las fiestas que coincidan en domingo al lunes inmediatamente siguiente conforme al artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 2022 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 2022 serán las siguientes:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 14 de abril, Jueves Santo.
- 15 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.



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

- 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. Se traslada al lunes 26 de diciembre.

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 jornadas de trabajo, jornadas especiales y descanso.

Disposición final única. 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 ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES Y PARTICIPACIÓN DE LOS CIUDADANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LA NORMA.

5.1.-Trámite de audiencia 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. 1), se celebró reunión del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, previa convocatoria al efecto, el 19 de julio de 2021 y se puso en conocimiento de las organizaciones empresariales y sindicales representadas las siguientes opciones para fijar los doce días festivos anuales:

A) Que se traslade o no, al lunes inmediatamente posterior, la fiesta del 25 de diciembre, Natividad del Señor, y se opte por elegir dos fiestas más que serían la del día 6 de enero, Epifanía del Señor,



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria

Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social

Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

**y 14 de abril, Jueves Santo, en cuyo caso los días festivos para el
año 2022 serían:**

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 14 de abril, Jueves Santo.
- 15 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.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Natividad del Señor. Se traslada o no, al lunes 26 de diciembre.

**B) Que se traslade o no, al lunes inmediatamente posterior, la
fiesta del 25 de diciembre, Natividad del Señor, y se opte por elegir
dos fiestas más que serían las del día 6 de enero, Epifanía del Señor
y 25 de julio Santiago Apóstol, en cuyo caso los días festivos para el
año 2022 serían:**

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 15 de abril, Viernes Santo.
- 23 de abril, Fiesta de la Comunidad Autónoma.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria

Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social

Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

- 25 de julio, Santiago Apóstol.
- 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. Se traslada o no al lunes 26 de diciembre.

C) Que se traslade o no, al lunes inmediatamente posterior, la fiesta del 25 de diciembre, Natividad del Señor y se opte por elegir dos fiestas más que serían la del día 6 de enero, Epifanía del Señor, y 19 de marzo, San José, en cuyo caso los días festivos para el año 2022 serían:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 19 de marzo, San José.
- 15 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.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Natividad del Señor. Se traslada o no al lunes 26 de diciembre.



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

D) Que se traslade o no, al lunes inmediatamente posterior, la fiesta del 25 de diciembre, Natividad del Señor y se opte por elegir dos fiestas que serían la del 19 de marzo, San José y 14 de abril, Jueves Santo, en cuyo caso los días festivos para el año 2022 serían:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 19 de marzo, San José.
- 14 de abril, Jueves Santo.
- 15 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.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Natividad del Señor. Se traslada o no al lunes 26 de diciembre.
-

E) Que se traslade o no, al lunes inmediatamente posterior, fiesta del 25 de diciembre, Natividad del Señor y se opte por elegir dos fiestas que serían la del día 14 de abril, Jueves Santo, y 25 de julio, Santiago Apóstol, en cuyo caso los días festivos para el año 2022 serían:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 14 de abril, Jueves Santo.
- 15 de abril, Viernes Santo.
- 23 de abril, Fiesta de la Comunidad Autónoma.



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 25 de julio, Santiago Apóstol.
- 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. Se traslada o no al lunes 26 de diciembre.

Los representantes de las organizaciones sindicales, UGT y CC.OO, y de la organización empresarial CEOE manifestaron su aceptación unánime por la opción A, acordando que la fiesta del 25 de diciembre, Natividad del Señor, se traslade al lunes 26 de enero.

A tales fiestas se añadirán dos fiestas de carácter local, a los efectos de alcanzar las 14 fiestas laborales efectivas.

5.2.-Trámite de audiencia y participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de la norma.

De conformidad con los artículos 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; 16 y siguientes de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León; y 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León; se ha sometido el texto al trámite de audiencia pública con el objeto de recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

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



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

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 y artículo 45.6 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. **De la Asesoría Jurídica de la Consejería**, de acuerdo a 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.

Dado el contenido del proyecto de decreto, establecimiento del calendario de fiestas laborales, no es necesario someter el mismo a ninguna de la Comisiones Delegadas, ni tampoco 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 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, por remisión a su artículo 75.2.c), la memoria de los proyectos de disposiciones que deban ser sometidas a la Junta de Castilla y León, incluirá un estudio económico con referencia al coste a que dará lugar, en su caso, así como a su financiación.

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 comentamos se limita a determinar las fiestas laborales en la Comunidad para el año 2022, sin que se establezcan líneas o instrumentos de actuación que impliquen incremento de gasto alguno, por lo que no contempla 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



Junta de Castilla y León

Consejería de Empleo e Industria
Viceconsejería de Empleo
y Diálogo Social
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

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:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, por remisión a su artículo 75.2.d), la memoria de los proyectos de disposiciones administrativas que deban ser sometidos a la Junta de Castilla y León, incluirá un informe de evaluación de impacto de género.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León y la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, establecen que los poderes públicos de la Comunidad Autónoma garantizarán la aplicación de la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la consideración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del procedimiento jurídico.

En este marco normativo, 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 elaboración corresponda a la Junta de Castilla y León, concretándose dicha evaluación e la realización de un informe.

El decreto en proyecto, por su contenido, no es susceptible de incidir, directa o indirectamente, en las condiciones de vida de mujeres y hombres, ni en la modificación de la situación y posición social de ambos sexos ni de los estereotipos de género.

En consecuencia, no existe impacto de género en este proyecto, es neutro. La entrada en vigor del decreto objeto de la presente memoria no va a tener ningún efecto por razón de género, al no promover consecuencias que favorezcan situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, respetándose plenamente la igualdad y equidad de sexos.

7.3.- Impacto normativo y administrativo:

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.



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

El proyecto de decreto tampoco 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 familia numerosa, es neutro, debido a que la disposición normativa 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, en la preceptiva memoria también se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso se considera igualmente neutro, debido a que el contenido del citado proyecto 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 la disposición normativa 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.