

## **MEMORIA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.**

La presente Memoria se elabora en cumplimiento de lo establecido 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.

### **1. ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO. DISPOSICIONES AFECTADAS Y TABLA DE VIGENCIAS.**

#### 1.1. Marco Normativo:

El artículo 32.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León contempla que corresponde a la Comunidad Autónoma el establecimiento del régimen de sus empleados públicos en el marco de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución.

La Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, establece las normas que regulan el régimen jurídico de la función pública de la Administración de nuestra Comunidad Autónoma. El artículo 46.2 dispone que *“en las pruebas selectivas serán admitidas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Se establecerán, para aquellas que lo soliciten y acrediten su minusvalía en cualquier grado, las adaptaciones necesarias y posibles para la realización de tales pruebas, y los cursos de formación. Se reservará, a aquellos que acrediten la condición legal de minusválido, un porcentaje no inferior al diez por ciento de las vacantes de la oferta global de empleo público, estableciéndose, igualmente, para aquellos que lo soliciten, las adaptaciones posibles y necesarias para la realización de las pruebas y los cursos de formación el concurso valorará, en todo caso, el grado personal y la antigüedad de los participantes. “*

En el marco descrito, el presente expediente tiene por objeto el desarrollo de la regulación del acceso de las personas con discapacidad al empleo público,



a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, en sustitución de la actual norma vigente, el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre.

### 1.2. Competencia:

El Decreto 2/2019, de 16 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 19/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, atribuye a ésta las competencias en materia de función pública, que ejerce a través de la Dirección General de la Función Pública.

El artículo 26.1.d) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, prevé que entre las atribuciones de los Consejeros se encuentra la de preparar y presentar a la Junta anteproyectos de Ley, proyectos de Decretos y propuestas de Acuerdos relativos a las cuestiones propias de su Consejería.

Los artículos 75.2 y 76 de la Ley 3/2001 de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León establecen que: “El procedimiento de elaboración de los proyectos de ley se iniciará en la consejería o consejerías competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto” (artículo 75.2) y “Los proyectos de disposiciones administrativas de carácter general que deban ser sometidos a la Junta de Castilla y León, contendrán la documentación y seguirán la tramitación establecida en el artículo anterior” (artículo 76).

Los artículos 6.1, 6.2.b y 6.2.k de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, establecen que corresponde a la Junta de Castilla y León aprobar los decretos relativos a la función pública.

### 1.3. Disposiciones afectadas y tabla de vigencias.

El presente Decreto deroga el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León.



## **2. INFORMES Y ESTUDIOS SOBRE SU NECESIDAD Y OPORTUNIDAD**

### **2.1 Motivación**

La nueva regulación que ahora se plantea trae como causa la necesidad de actualizar la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, así como la norma que regula la cobertura de personal temporal en la administración de la Comunidad de Castilla y León (Decreto 21/2018, de 26 de julio), a la par que actualizar las referencias al Estatuto Básico del Empleado Público y a nuestra Ley de Función Pública. Ello implica una puesta al día de los requisitos complementarios de acreditación que vienen exigiéndose a estas personas a los efectos de la superación de los procesos selectivos, tanto con carácter previo, como con posterioridad incluso a la superación, en su caso, de todo el proceso. Pretende mejorar así mismo el proceso de adaptación del puesto a la persona con discapacidad, así como la formación y preparación al mismo.

Analizado desde la práctica, en los diversos procesos selectivos en los que participan las personas con discapacidad la dificultad se pone de manifiesto en su completa articulación, que con motivo de los requerimientos de la documentación complementaria exigible para acreditar la capacidad para el desempeño de una Categoría Profesional o Cuerpo, cuyos exámenes han superado, establece una nueva brecha más de distanciamiento entre el turno libre y el de discapacidad, cuestionándose tras la superación del proceso la propia capacidad del opositor que lo ha superado.

El trato diferente en los procesos de acceso al empleo público debe ser conforme al contenido esencial del artículo 23.2 de la Constitución, si obedece a razones objetivas y atendibles en función de las circunstancias que concurran en los integrantes de cada turno, siempre que en términos de mérito y capacidad el resultado final debe acreditar el mismo nivel de competencia al margen de los distintos turnos.

El propio proceso selectivo determina la capacidad de los aspirantes mediante pruebas específicas previstas en la convocatoria, por este motivo no se entiende como coherente con el principio de capacidad que rige el acceso a la Función Pública solicitar un dictamen adicional de compatibilidad tras la superación del proceso.



En este sentido esta capacidad no se debe confundir con el derecho del trabajador al acceso a un puesto de trabajo para el que necesita una protección laboral específica o una adaptación del puesto de trabajo.

Se hace preciso así mismo poder establecer la regulación del acceso a puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad con plena garantía, tanto en la adaptación del puesto, como del desempeño de las funciones, así como una mejor garantía en la adaptación individualizada del puesto.

## 2.2 Objetivos

El objetivo que se pretenden alcanzar con esta nueva regulación reside en la progresiva reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad, suprimiendo en todo momento las cargas administrativas que no debieran recaer en el ciudadano.

## 2.3. Cumplimiento de los principios de calidad normativa.

La nueva regulación se adecua a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los principios de accesibilidad, coherencia y responsabilidad que establece el artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

Tanto el “principio de necesidad como el de eficacia” exigen que la norma sirva al interés general, que en este caso consiste en la progresiva equiparación de derechos entre todos los ciudadanos en el acceso y en la formación para el desempeño del puesto y la reducción de cargas administrativas, garantizando a todos aquellos que tengan interés en acceder al empleo público los mismos niveles de exigencia en cuanto al conocimiento de desempeño del puesto.

La propuesta de un nuevo Decreto satisface también el “principio de proporcionalidad”. La regulación que esta norma contiene es la imprescindible para atender a las exigencias que el derecho al acceso al empleo público requiere.

Para garantizar el “principio de seguridad jurídica”, el decreto se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde



con la regulación sobre la materia establecida en Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, dándose cumplimiento, así mismo, al principio de coherencia con el resto de actuaciones y objetivos de políticas públicas.

Igualmente, la regulación contenida en la norma contribuye a hacer efectivo el “principio de eficiencia”. La administración pública cuenta entre sus fines con la prestación pública al servicio de la efectividad de la libertad e igualdad de las personas y el mandato de ser eficiente en su servicio objetivo. Estos fines se traducen en el mandato del empleo optimizado de sus recursos. La efectividad de esta optimización demanda asimismo criterios jurídicos, por lo que con la presente propuesta de Decreto no sólo se reducen cargas de gestión indebidas para la administración sino para los propios administrados que tienen vocación como prestadores de servicios públicos.

Los “principios de transparencia y participación” han sido respetados en la tramitación de esta norma, pues se ha posibilitado a los ciudadanos la participación en la elaboración de su contenido a través de la plataforma de Gobierno Abierto y se han llevado a cabo todos los trámites establecidos tanto en la normativa estatal básica como autonómica relacionados con la participación de los ciudadanos en la determinación del contenido de la disposición.

Igualmente, se ha cumplido con el principio de accesibilidad al utilizar en la elaboración de la norma una redacción clara, comprensible y conocida por sus destinatarios.

Por último, el decreto cumple con el principio de responsabilidad ya que se determina con claridad a los responsables de la ejecución y del control de las medidas incluidas en la norma y a sus destinatarios.

Si bien en el proyecto inicial de consulta pública y participación en texto originario consistía en una propuesta de modificación del Decreto 21/2018, de 26 de julio, tanto de las aportaciones de las Consejerías, como del debate en la Mesa General de Negociación surge la necesidad de aprobar un nuevo Decreto, ya que el alcance de las modificaciones finalmente consensuadas supone un impacto sustancial que por cuestiones de técnica normativa así lo



determinan. Así, el Acuerdo 190/2019, de 12 de diciembre, pone de relieve en la medida 1B que: “La aprobación de normas que supongan una modificación sustancial de otras ya existentes o que afecten a un tercio del articulado ya sea individual o conjuntamente con otras modificaciones, refundirán el texto original y sus variaciones posteriores, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas en su memoria y previo informe de la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno que se evacuará, sin dilación, en el trámite de audiencia a las Consejerías”.

No obstante, se trata de un cambio respecto del texto inicial que surge de las propias aportaciones vertidas en la tramitación y que básicamente afecta a su estructura, por lo que se conserva la tramitación efectuada del decreto inicial.

### **3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO**

La propuesta de Decreto consta de: ocho capítulos y quince artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, dos disposiciones derogatorias y dos disposiciones finales.

- Exposición de Motivos
- Capítulo I.- Disposiciones Generales: tres artículos
- Capítulo II.- Oferta de Empleo Público: un artículo
- Capítulo III.- Procesos selectivos: cuatro artículos
- Capítulo IV.- Acreditaciones: un artículo
- Capítulo V.- Adaptaciones: dos artículos
- Capítulo VI. - Provisión de puestos: dos artículos
- Capítulo VII.- Formación: un artículo
- Capítulo VIII.- Comisión de Seguimiento: un artículo
- Disposición adicional
- Disposición transitoria



- Disposiciones derogatorias
- Disposiciones finales

#### **4. ESTUDIO ECONÓMICO**

La presente propuesta de decreto no tiene impacto económico ni presupuestario en la medida en que reduce las cargas administrativas tanto para el empleado público como para la propia Administración al eliminar peticiones de documentación innecesarias en la fase de acceso y toma de posesión, lo que supone una gestión más eficiente de los recursos públicos, tanto humanos como materiales. Así mismo, la nueva regulación está orientada a reducir la litigiosidad existente en esta materia, lo que supone también una reducción de costes en la tramitación administrativa. Por ello, puede decirse que la norma no genera incremento en el gasto público.

Con carácter específico:

1.- No se plantea impacto en los procedimientos actuales de las Consejerías o Entes responsables del diseño de las pruebas específicas de acceso, ni en las adaptaciones del puesto de trabajo, en el caso de las personas con parálisis cerebral, ya que este no es un nuevo colectivo que se añada al ámbito del decreto, sino que únicamente se incorpora una referencia expresada su importancia. El Decreto regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, y dentro del colectivo que abarca el término “personas con discapacidad” se incluyen todas aquellas personas que están calificadas como tal, según la normativa vigente. La definición no se basa en la enfermedad/patología que origina la discapacidad, sino la misma discapacidad propiamente dicha que, desde un punto de vista genérico podrá ser del tipo físico, mental o intelectual o, más frecuentemente, una mezcla de estas. En el caso concreto de las personas con parálisis cerebral, su discapacidad es mayoritariamente de tipo físico, aunque, en algunos casos puede incorporar componentes mentales y/o intelectuales. Por este motivo aquellas personas que tienen parálisis cerebral y están calificadas, con el grado necesario, con discapacidad, ya están incluidas en el Decreto que se modifica y por ello no son un colectivo nuevo que se incorpore en la presente modificación.



2.- Respecto “al posible cambio o adaptación de los criterios a seguir por parte de la Administración al determinar las personas con discapacidad intelectual y posibilidad de empleabilidad en su ámbito”, señalar que no hay un cambio en este sentido ya que dada la gran cantidad de situaciones posibles que se pueden plantear dentro del ámbito y objetivo de la modificación del Decreto, a lo largo de éste se han intentado conjugar tanto las medidas de acción positiva, que faciliten la efectividad del principio de igualdad en el acceso a la Función Pública de la Comunidad de Castilla y León de las personas afectadas por una discapacidad, como la puesta al día de los requisitos complementarios de acreditación que vienen exigiéndose a estas personas a los efectos de la superación de los procesos selectivos, tanto con carácter previo, como con posterioridad incluso a la superación en su caso, de todo el proceso.

3.- Respecto a las estimaciones sobre el coste (procesos de selección, adaptación de puestos de trabajo, servicios de acompañamiento de la Gerencia de Servicios Sociales), señalar que, como se ha indicado anteriormente, no hay variaciones en los colectivos que están afectados por la modificación del Decreto, por lo que no se consideran costes a mayores de los que hasta este momento viene teniendo la Administración en los procesos selectivos y/o adaptaciones de puesto de trabajo que, normalmente, ya viene llevando a cabo. En ningún momento se plantean servicios de acompañamiento de la Gerencia de Servicios Sociales.

En lo que atañe al ámbito temporal que se prevé para hacer efectivo el compromiso asumido en la norma, relativo al porcentaje de reserva, una vez aprobado el texto, dependerá de las sucesivas Ofertas Públicas de Empleo y las plazas que en las mismas se convoquen. Este tema, como es conocido, está afecto por múltiples variables de difícil control y previsión, pero lo realmente importante, desde el punto de vista de esta Administración, es el compromiso de avanzar en los porcentajes que se recogen en la propuesta de Decreto 893/2008, de 23 de diciembre.

Ante las consideraciones expuestas y, aun teniendo en cuenta la recomendación del Consejo Consultivo acerca de *“la necesidad de fijar el impacto económico determinando las estimaciones sobre el coste que supondrían los procesos de selección y la adaptación de los puestos de trabajo así como las necesidades presupuestarias y el ámbito temporal que se prevé para hacer efectivo el compromiso asumido en la norma relativo a que progresivamente se alcance el 2% de personas con discapacidad respecto a*

*los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, al que se refiere el artículo 4 del texto definitivo, ” no es viable realizar tal previsión, ya que no existe estudio previo de impacto económico, ni histórico de coste de adaptaciones. No obstante, una vez que se produzca la entrada en vigor de la norma propuesta, se comenzarán a recabar los datos económicos y de gestión necesarios con el fin de rendir cuentas sobre los mismo.*

**5. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.** Se Anexa Informe.

## **6. EVALUACIÓN DE OTROS IMPACTOS**

1.- La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, en su artículo 22 se establece que las memorias de impacto normativo, que deben de acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

El decreto no presenta un impacto directo sobre la normativa en materia de infancia y adolescencia.

2.- La Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, en su disposición adicional décima establece que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley a y los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la familia.

La Dirección General de Familia, Infancia y Atención a la Diversidad informa que, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas:

1.- En primer lugar, en general, ve positivo el objetivo que se pretende alcanzar con esta modificación: como es la progresiva reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad, suprimiendo en todo momento las cargas administrativas que no debieran recaer en el ciudadano.



2.- En segundo lugar, en particular, considera tiene efectos positivos sobre las familias de Castilla y León en la medida que la propia Ley 40/2003, en su Artículo 2., entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes. Equiparando a familia numerosa las familias constituidas por:

- Uno o dos ascendientes con dos hijos sean o no comunes, siempre que al menos uno de éstos sea discapacitado o esté incapacitado para trabajar.
- Dos ascendientes, cuando ambos fueran discapacitados, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, o estuvieran incapacitados para trabajar, con dos hijos, sean o no comunes.
- Tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos.

Por lo tanto, la progresiva reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad redundará positivamente en aquellas familias con personas con discapacidad.

## **7. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD.**

La Ley 2/2013, de 15 de mayo, de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad establece en su artículo 71 que los anteproyectos de ley, los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes que se sometan a aprobación de la Junta de Castilla y León, deberán incorporar, por la Consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre su impacto en materia de discapacidad.

En cumplimiento de esta normativa, la Dirección General de Personas mayores, Personas con Discapacidad y Atención a la Dependencia emite informe en el que determina que se considera positivo al permitir la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, ya que en el ámbito de las administraciones públicas de Castilla y León se garantizará la inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorando la calidad del empleo, combatiendo activamente su discriminación y avanzando en su igualdad



efectiva en este ámbito (Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad; artículos 26 y 27).

Considerando el impacto que la nueva norma puede tener en el ámbito de la discapacidad se procedió a dar audiencia al “Comité autonómico de Entidades Representantes de personas con Discapacidad en Castilla y León, CERMI, estimando algunas de las propuestas trasladadas.

Con relación al impacto que la actual norma en vigor ha tenido en el empleo público, se adjunta un documento Anexo. No obstante, la complejidad en la tramitación administrativa, así como la litigiosidad que conlleva la dificultad de incorporación del personal ante la ausencia de protocolo de adaptación de los puestos de trabajo nos permite valorar una ausencia de impacto positivo mayor del deseable.

## **8. EVALUACIÓN DE OTROS IMPACTOS.**

El Acuerdo 64/2016, de 13 de octubre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban medidas en materia de desarrollo sostenible en la Comunidad de Castilla y León establece que en la memoria de las disposiciones de carácter general se analice la contribución del proyecto a la lucha y adaptación contra el cambio climático.

El presente decreto no tiene impacto sobre la protección del medio ambiente.

## **9. EVALUACIÓN DEL IMPACTO NORMATIVO.**

La evaluación del impacto normativo prevista en el 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 y 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 desarrollo del anterior, se entiende efectuada en el cuerpo de la presente memoria.

La norma no supone incremento de cargas administrativas para las empresas, ya que no se dirige a este tipo de entidades y tampoco regula la prestación de servicios en el mercado en los términos en los que éstos se definen en la normativa vigente.

El decreto no ha de ser informado por el Consejo Económico y Social, pues no se encuentra en ninguno de los supuestos en que así lo dispone la normativa reguladora de este órgano.

## **10. EVALUACIÓN DEL IMPACTO ADMINISTRATIVO.**

Aprobada esta modificación se dará un paso más en la equiparación de derechos de las personas con discapacidad con relación a los procesos de acceso al empleo público y en la reducción de cargas administrativas no imputables al ciudadano, cumpliendo así con las expectativas de los ciudadanos y los compromisos adquiridos por esta Administración.

Respecto de la previsión del impacto organizativo y de recursos de personal para su óptima gestión, la nueva regulación no exige medios materiales ni humanos adicionales, sino que será gestionado en el seno de la organización administrativa existente.

## **11. INFORMES SOBRE RÉGIMEN DE AUTORIZACIONES ADMINISTRATIVAS.**

El proyecto no regula ningún régimen de autorización administrativa que requiera la motivación de su carácter o necesidad.

## **12. TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.**

### **12.1 CONSULTA PÚBLICA PREVIA.**

Las normas con rango de Ley y sus reglamentos deben iniciar su tramitación con una consulta pública previa prevista en el art. 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Con fecha 25 de enero de 2021 se inicia el trámite de consulta pública previa. El plazo para realizar aportaciones a esta consulta previa finalizó a las 14:00 horas del día 4 de febrero de 2021.

El resultado de dicho trámite se encuentra disponible en el siguiente enlace de la página web de la Junta de Castilla y León:

<http://participa.jcyl.es/forums/933367>.

## 12.2 PARTICIPACIÓN CIUDADANA, AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA.

El proyecto se puso a disposición de todos los ciudadanos en el Portal del Gobierno Abierto de Castilla y León, otorgándoles un plazo de diez días naturales para realizar cuantas aportaciones o sugerencias se estimasen convenientes, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana y conforme a lo dispuesto en el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de alegaciones ha abarcado del día 12 de febrero de 2021 a las 14:00 horas del día 22 de febrero de 2021.

El enlace a través del cual puede accederse a los resultados de dicho trámite es el siguiente: <http://participa.jcyl.es/forums/933737>.

Finalizado el plazo mencionado no se han formulado alegaciones en el Espacio de Participación de la web corporativa.

## 12.3. INFORME DE LAS DISTINTAS CONSEJERÍAS.

El proyecto de Decreto se remite a todas las consejerías de acuerdo con lo establecido en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, habiendo emitido sus correspondientes informes, los cuales han enriquecido la propuesta, siendo asumidos aquellos que no alteraban la naturaleza del proyecto.

## 12.4. INFORME DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA.

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 por



la Administración de la Comunidad, entre otros, de proyectos de disposiciones generales, requerirá la elaboración de un estudio sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que se estimen necesarios, que se someterá al informe de la Consejería de Hacienda, que habrá de ser favorable para la aprobación de planes y programas de actuación que puedan extenderse a ejercicios futuros.

En cumplimiento de este precepto se ha sometido el proyecto, junto con su memoria, al informe de la Consejería de Economía y Hacienda.

#### 12.5. MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS

El texto del proyecto de Decreto se ha sometido a negociación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 7/2005 de la Función Pública de Castilla y León, en el seno de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos. Constan en las actas respectivas las alegaciones asumidas en el texto.

#### 12.6. INFORME DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS.

El artículo 75.8 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, exige informe preceptivo de los Servicios Jurídicos de la Comunidad en la tramitación de las disposiciones normativas de carácter general.

Con fecha de 27 de agosto de 2021 se recibe informe jurídico sobre la propuesta de Decreto, en el cual se efectúa, una serie de observaciones que son incorporadas al documento.

#### 12.7. CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El artículo 11.4 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, establece en su apartado a) que corresponde al Consejo de la Función Pública informar los proyectos de disposiciones general en materia de personal, por lo que el proyecto de decreto se sometió a votación en el Consejo de la Función Pública con fecha de 10 de junio 2021, obteniendo los

votos a favor de la Administración, CSIF,UGT, las abstenciones de CCOO y FSES, y el voto en contra de CESM-USCAL.

#### 12.8. DICTAMEN DEL CONSEJO CONSULTIVO.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.9 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el texto ha sido sometido a dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León.

Con fecha de 25 de noviembre de 2021 se recibe el Dictamen emitido, ante cuyas observaciones se han realizado los cambios en el Decreto Propuesto, así como en la presente Memoria.

Debemos destacar que, sobre la observación del Consejo para la incorporación en la definición dada en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se considera como no conveniente, ante la Nota informativa que remitió a esta Dirección General la Gerencia de Servicios Sociales al respecto, que igualmente se incorpora como Anexo.

Vistas las observaciones tomadas en consideración sobre el Dictamen emitido se estima que la fórmula de la propuesta puede recoger “de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo.”

LA DIRECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA