



MEMORIA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA 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.

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 de modificación normativa tiene por objeto la modificación del 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.

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 modifica 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 modificación puntual 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.

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 concurren 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.

2.2 Objetivos

El objetivo que se pretenden alcanzar con esta modificación 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 modificación del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre 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 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 modificación del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre 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 modificación del 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.

3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El decreto consta de un artículo único que conlleva la modificación del 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, cuyo alcance supone la modificación de los artículos 1, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 14 y 15, la supresión del artículo 12 y la adición de un nuevo artículo 15.

La parte final del decreto consta de una disposición transitoria en la que se establece el régimen aplicable a los procesos selectivos iniciados con anterioridad a la aprobación del decreto, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales en las que se establece la habilitación para el desarrollo y ejecución del decreto y su entrada en vigor.

MODIFICACIONES:

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.

Donde dice: El presente Decreto tiene como objeto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial puedan...

... en los términos que establece 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 modifica por: permanece el primer párrafo

ARTÍCULO 2.

Punto 2.

Donde dice: 2. El ámbito de aplicación de este Decreto se extiende al personal al que se refiere el artículo 2 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, con excepción del personal al que se refieren sus apartados 2, 3 y 6 que se ajustará a lo que al respecto establezca su legislación específica.

Se modifica por: 2. El ámbito de aplicación de este Decreto se extiende al personal incluido en las normas de función pública de la Comunidad Autónoma, a excepción del personal docente no universitario, personal de las Universidades Públicas, y a los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establece la legislación en materia de régimen local, que se ajustará a lo que al respecto establezca su legislación específica.

ARTÍCULO 4.

Punto 1.



Donde dice: de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración de Castilla y León.

Se modifica por: al menos de tal porcentaje el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración de Castilla y León.

Punto 3.

Donde dice: ...de manera que puedan concentrarse en las convocatorias de aquellos cuerpos, escalas y categorías profesionales...

Se modifica por: ... de manera que puedan concentrarse en las convocatorias de aquellos cuerpos, escalas y competencias funcionales...

ARTÍCULO 6.

Donde dice: Las pruebas tendrán, no obstante idénticas características y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones a que haya lugar.

Se modifica por: Las pruebas selectivas tendrán, idénticas características y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo que procedan.

ARTÍCULO 7.

Se modifica sustancialmente su estructura y contenido.

Donde dice: 1. A los efectos de la presente norma, se entiende por personas con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo a aquellas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento, y a aquellas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 75 por ciento, para las que existirán convocatorias específicas e independientes de los restantes turnos.

2. *En las convocatorias destinadas exclusivamente a personas con discapacidad intelectual los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico.*

3. *En las convocatorias destinadas a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía o discapacidad igual o superior al 75 por ciento, los contenidos de las pruebas serán similares a los de las convocatorias ordinarias del turno libre, con independencia de las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.*

4. *Las plazas ofertadas a las personas aludidas en los apartados 2 y 3 podrán ser aquellas de personal funcionario o laboral cuyas funciones resulten especialmente compatibles con el grado y tipo de discapacidad señalado.*

5. *Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.*

6. *En las convocatorias a que se refiere este artículo podrán establecerse procesos de promoción interna.*

Se modifica por: 1. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

2. A los efectos de la presente norma, se entiende por personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.-

a. Las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b. Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Para todas ellas existirán convocatorias específicas e independientes de los restantes turnos.



3. En las convocatorias destinadas exclusivamente a personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, todas ellas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico, realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

4. Las convocatorias destinadas a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, estarán dirigidas a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

5. Las plazas o puestos de estas convocatorias, referentes a los apartados 2, 3 y 6 deberán ser aquellas cuyas funciones resulten compatibles con el porcentaje y tipo de discapacidad aludido en este artículo, según lo previsto en las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario o laboral.

6. En las convocatorias a que se refiere este artículo podrán establecerse procesos de promoción interna.

7. Las plazas destinadas a personas con discapacidad incluidas en esta convocatoria dispondrán de un protocolo específico de incorporación que garantice los ajustes y apoyos necesarios en el proceso de incorporación y adaptación al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 8.

Punto 1.

Se modifica y se incluye un nuevo punto 2

Donde dice: Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan.

Se modifica por: Podrán participar en estas convocatorias las personas con discapacidad que no estén incluidas en el artículo 7 de la presente norma.

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo que procedan.

ARTÍCULO 11.

Se modifica sustancialmente su estructura y contenido.

*Donde dice: **Acreditación de la condición de persona con discapacidad y de la compatibilidad funcional.***

1. *La opción a las plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado y tipo de discapacidad requerido en cada caso, y que acreditarán mediante Resolución o Certificado expedido al efecto por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, o el órgano competente en la materia de las distintas Administraciones Públicas. También se podrá acreditar en la forma que establece el artículo 2 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.*

El grado y tipo de discapacidad requerido en la correspondiente convocatoria deberá poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión o de suscripción del correspondiente contrato de trabajo. Los aspirantes deberán comunicar al órgano gestor del proceso selectivo cualquier modificación que se produzca en su grado o en el tipo de discapacidad durante su desarrollo.

No podrán ser nombrados funcionarios ni ser contratados con carácter fijo quienes al finalizar el procedimiento selectivo se compruebe que carecen del requisito de discapacidad especificado en la correspondiente convocatoria,



quedando anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan haber incurrido por falsedad de la solicitud de participación.

2. *Si el órgano de selección, durante el desarrollo de los procesos selectivos, dudara de la capacidad del aspirante que opta a participar por el turno de personas con discapacidad para el ejercicio de las funciones y tareas propias del cuerpo, escala o categoría, podrá solicitar dictamen adicional de compatibilidad funcional a la Gerencia de Servicios Sociales.*

En tal caso, el aspirante podrá participar condicionalmente en el proceso selectivo en tanto no se emita el dictamen y quedará en suspenso la resolución definitiva sobre su admisión o exclusión del proceso hasta la recepción del mismo. A la vista del dictamen y tras dar trámite de audiencia al interesado se resolverá definitivamente.

Se modifica por: **Acreditación de la condición de persona con discapacidad.**

“Artículo 11. Acreditación de la condición de persona con discapacidad.

La opción a las plazas de participación por el turno restringido a personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado y tipo de discapacidad requerido en cada caso, y que acreditarán mediante certificado expedido al efecto por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León que podrá sustituirse por la autorización a la Administración para que lo recabe de oficio si el reconocimiento se ha realizado en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, o por el órgano competente en la materia de las distintas Administraciones Públicas.

La condición de persona con discapacidad con el perfil requerido en la correspondiente convocatoria deberá poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión o de suscripción del correspondiente contrato de trabajo. Los aspirantes deberán comunicar al órgano gestor del proceso selectivo cualquier modificación que se produzca en su reconocimiento de grado de discapacidad durante su desarrollo.

No podrán ser nombrados funcionarios ni ser contratados con carácter fijo quienes al finalizar el procedimiento selectivo se compruebe que carecen del requisito de discapacidad especificado en la correspondiente convocatoria,

quedando anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan haber incurrido por falsedad de la solicitud de participación.”

ARTÍCULO 12.

Se suprime

EL ARTÍCULO 13 PASA A NUMERARSE COMO ARTÍCULO 12.- incluye dos nuevos apartados.-

5. Los órganos de selección podrán solicitar de los órganos competentes en materia de servicios sociales cuantos informes adicionales estimen necesarios para adoptar las resoluciones individualizadas sobre adaptación de tiempos, medios o ajustes que en cada caso procedan.

6. Las resoluciones individuales sobre adaptación de tiempos, medios o ajustes que en cada caso adopten los órganos de selección deberán ser notificadas personalmente a los interesados con antelación suficiente a la fecha de realización de las pruebas a las que afecten, y, debidamente anonimizadas, serán objeto de publicidad en la forma prevista en la respectiva convocatoria.

RENUMERACIÓN- ARTÍCULO 13 (anterior 14).- cambia su denominación

De: **Adaptaciones de los puestos de trabajo**

A: **Adaptaciones y apoyos en los puestos de trabajo**

Donde dice: ...se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

... relativo a su procedencia, así como sobre la capacidad funcional del interesado para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto.
(SE SUPRIME)

Se modifica por: a la que se le ha adjudicado, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013,



de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Se incluye un nuevo punto 5: 5. Cuando la persona con discapacidad requiera apoyo personal y/o material para su incorporación al puesto de trabajo, la Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito el puesto, se guiará por el Protocolo de Inclusión Socio Laboral derivando en un plan de incorporación específico dotándole de los medios materiales y personales precisos para facilitar su incorporación, al menos durante los 3 primeros meses.

RENUMERACIÓN- ARTÍCULO 14 (anterior 15).- se suprime toda su redacción cambiándola por:

Se constituirán bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias de sistema específico y para la cobertura de los puestos a que se refiere el artículo 7.

NUEVO ARTÍCULO 15 incluye una nueva redacción.

Provisión de puestos

Las personas que hayan accedido por el art 7 tendrán un concurso específico que incluirá todas las plazas que se hayan definido en las relaciones de puestos de trabajo abiertas a este colectivo.

Las personas que hayan accedido por los procesos previstos en el art 5 y art 6 a puestos de personal laboral, participaran en el concurso abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

4. ESTUDIO ECONÓMICO

La modificación del presente Decreto no tiene impacto económico ni presupuestario, en la medida que más allá de incrementar las cargas administrativas la reduce y así mismo pretender reducir la litigiosidad existente en esta materia.

5. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.

5.1 Fundamentación y objeto del informe.

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 un principio informador del ordenamiento jurídico.

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 esta comunidad 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.

Con base en ello, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León, establece que debe de evaluarse el impacto de género de todos los anteproyectos de ley, disposiciones administrativas de carácter general, así como los 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 en la realización de un informe.

La Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, especifica que todos los proyectos normativos deben de acompañarse de una memoria en la que se plasme, entre otras cosas, el impacto de género que la norma pueda causar.



De acuerdo con todos los requerimientos señalados, se realiza el presente informe, cuyo objeto es evaluar el efecto potencial que el proyecto de decreto objeto de evaluación pueda causar sobre la igualdad de género.

5.2 La pertinencia de género en la norma

El objetivo que se pretenden alcanzar con esta modificación 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. Por consiguiente, no se advierte que el cambio proyectado sea susceptible de incidir en la modificación de los estereotipos de género, pues no repercute en la modificación y posición social de ambos sexos.

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.

El decreto no presenta un impacto directo sobre la Ley 40/2003, observándose efectos positivos sobre las familias de Castilla y León.

3.- 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, deberán incorporar, por la Consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre su impacto.

El decreto supone un impacto neutro, al no generar consecuencia alguna en la aplicación de la normativa, en relación con la igualdad y no discriminación de las 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 emitirá el correspondiente informe.

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 cuanto a 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 modificación del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, 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, en orden a que emitan su correspondiente informe.

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 somete 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 somete 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.

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.

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 someterá al informe del Consejo de la Función Pública.

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 se someterá a dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León.

LA DIRECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA