

Ref. Informe 45/2020

Artículo 26 LG

**INFORME 45/2020 DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

La Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Función Pública ha remitido el proyecto de decreto del Consejo de Gobierno por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, que, junto con su correspondiente memoria de análisis de impacto normativo (en adelante MAIN), somete, con fecha de 30 de julio de 2020, a informe de calidad normativa de esta Secretaría General Técnica, conforme a lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno (en adelante, LG), en relación con el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa y el artículo 15.3.a) del Decreto 282/2019, de 29 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia.

Efectivamente, el artículo 15.3.a) del Decreto 282/2019, de 29 de octubre, atribuye a la Secretaría General Técnica de esta consejería la competencia para la emisión del informe de calidad normativa, con la finalidad de garantizar la coordinación y la calidad de la actividad normativa del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Conviene advertir que en materia de procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general en el ámbito de la Comunidad de Madrid se aplica, con carácter supletorio, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, la regulación

estatal contenida en la LG y sus disposiciones de desarrollo en materia de coordinación y calidad normativa, en particular, el Real Decreto 1081/2017 citado arriba, el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y su Guía Metodológica aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009, todo ello sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones específicas adoptadas por la Comunidad de Madrid, especialmente en la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid (en adelante, LTPCM), así como las demás citadas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 5 de marzo de 2019, por el que se aprueban las instrucciones generales para la aplicación del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general (en adelante, Instrucciones del Consejo de Gobierno).

Examinado el contenido del proyecto normativo referido y su correspondiente memoria, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.9 de la LG, se emite el siguiente informe de coordinación y calidad normativa:

## 1. OBJETO

En la ficha del resumen ejecutivo de la MAIN se establece de forma sucinta que su objeto es:

Regular las condiciones y el procedimiento para la implantación del régimen de teletrabajo en el ámbito de esta Administración autonómica, con el objetivo de:

- mejorar y modernizar su funcionamiento, potenciando un empleo público flexible capaz de atraer y retener el talento;
- ayudar a desarrollar una cultura de trabajo orientada a los resultados, basada en la iniciativa y la autonomía de su personal, en la gestión por objetivos y la evaluación del desempeño;
- completar los instrumentos existentes de conciliación de la vida, laboral, personal y familiar;
- avanzar en la implementación de una Administración Digital;
- contribuir a la sostenibilidad ambiental, mediante la disminución de desplazamientos por razones de trabajo.

## 2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

### 2.1 Estructura

El proyecto que se recibe para informe se compone de un preámbulo, veintitrés artículos, distribuidos en seis capítulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

### 2.2 Contenido

El contenido del proyecto se expone en el apartado III. 1 de la MAIN:

El Capítulo I, “disposiciones generales”, comprende cuatro artículos, dedicados a fijar el objeto de la norma, las definiciones, el ámbito de aplicación y sus fines.

[...].

El Capítulo II dedica los artículos 5 a 7 a regular los “requisitos para el acceso a la modalidad de teletrabajo”.

Esta regulación se caracteriza, en comparación con los precedentes existentes, porque adopta una visión global del teletrabajo como una forma de prestación de servicios desvinculada directamente de las necesidades de conciliación, otorgándole una verdadera carta de naturaleza como un medio de desarrollo laboral ubicado al mismo nivel que la actividad únicamente presencial y condicionada únicamente al cumplimiento de unos requisitos generales de capacitación técnica y profesional y a las exigencias propias de la actividad concreta que se desarrolle, siempre que no requieran una presencia física permanente ni el empleo de información o herramientas no susceptibles de informatización.

Se trata, por tanto, de una regulación basada en la flexibilidad y la voluntariedad, si bien sujeta a autorización previa a fin de garantizar la adecuada cobertura de las necesidades del servicio.

El Capítulo III (artículos 8 a 13) bajo la denominación de “autorización, duración y extinción del teletrabajo” se dedica básicamente a regular los aspectos procedimentales.

[...].

El Capítulo IV, conformado por un único artículo -el 14- se dedica a fijar el régimen aplicable cuando tengan lugar circunstancias extraordinarias o excepcionales de la Administración.

Se trata, por tanto, de unas previsiones que no se corresponden con la situación normal u ordinaria del teletrabajo contempladas en el resto del proyecto, sino que da respuesta a necesidades especiales que hagan necesaria su activación de oficio por parte de la Administración, como ha sucedido con anterioridad con ocasión de las medidas de contención del COVID-19. [...].

El Capítulo V se dedica a las “condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo” (artículos 15 a 21).

En estos preceptos se establece el principio general de que el acceso a esta forma de prestación de servicios no comporta ninguna variación en el régimen de derechos y deberes inherentes a su relación laboral, a la vez que se desarrollan las principales peculiaridades derivadas de las especialidades propias del teletrabajo (como son la distribución de la jornada laboral, la fijación y el seguimiento del trabajo realizado o las medidas de prevención de riesgos laborales, de formación especializada y de protección de datos requeridas). [...].

El último Capítulo -el VI, artículos 22 y 23- completa la regulación anterior estableciendo la forma de “seguimiento y evaluación del régimen de teletrabajo”. [...].

La parte final consta de una disposición adicional, que opera como una especie de garantía de intangibilidad de las normas convencionales aplicables a los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación del Decreto; una disposición transitoria (cuya finalidad es establecer un plazo más amplio -cuatro meses- de resolución de solicitudes que se presenten en los seis meses siguientes a la entrada en vigor del Decreto, al objeto de poder absorber con garantías la concentración temporal de solicitudes que se pueden producir en la fase inicial de sus efectos), de una disposición derogatoria, de carácter genérico, y de tres disposiciones finales, dos de ellas habilitantes para el desarrollo normativo del Decreto y para la adopción de las instrucciones y de los modelos que documentos que garanticen la homogeneidad de los procedimientos en los diferentes ámbitos de gestión, y la última relativa a su entrada en vigor, donde se contempla una “vacatio legis” de un mes.

### 3. ANÁLISIS DEL PROYECTO

#### 3.1. a) Cuestiones previas: carácter ejecutivo del decreto

Tradicionalmente se ha considerado que los reglamentos que regulan relaciones de sujeción especial<sup>1</sup> (funcionarios, concesionarios, presos, estudiantes...) tenían carácter organizativo y, por lo tanto, no debían ser sometidos preceptivamente al parecer o dictamen del Consejo de Estado.

Esta idea puede considerarse hoy definitivamente superada en nuestro ordenamiento jurídico.

---

<sup>1</sup> Eduardo García de Enterría y Tomás Ramón Fernández, Curso de Derecho Administrativo, Civitas, Madrid, 1992, tomo II, pp. 19 ss.

Muy clara y expresa fue la postura al respecto del Tribunal Supremo en su sentencia de 2018<sup>2</sup>, donde se afirma que la Orden INT/77/2014, de 22 de enero, del Ministro del Interior que regula el uso general del uniforme del Cuerpo de la Guardia Civil no tiene carácter organizativo e independiente pese a referirse a determinados aspectos de una relación de sujeción especial:

[...] una jurisprudencia constitucional constante (por todas STC 81/2009, de 21 de marzo FJ 5) precisa que esas relaciones de supremacía especial no son ya un ámbito en el que la Administración pueda dictar normas sin habilitación legal previa -lo que a la vista del expediente se ha cuestionado respecto de algunos derechos y deberes relacionados con la obligatoriedad del uniforme que establece la norma- esa categoría no tiene relieve para la exigencia de dictamen del Consejo de Estado que nos ocupa. Si las normas de la Orden se quedasen en el ámbito doméstico o de pura organización interna y además regulasen sólo ese tipo de situaciones de supremacía especial, estarían eximidas de dictamen por la primera de las circunstancias y no por la segunda, porque la distinción se ciñe a diferenciar los reglamentos ejecutivos de ley y los independientes.

FJ 4 [...] No nos ofrece duda que la Orden Ministerial impugnada es un Reglamento ejecutivo que se dicta en ejecución de una Ley, cuya regulación viene a desarrollar y completar. Así lo consideró ya el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior (folios 152 a 154 del tomo I del expediente), que señaló la procedencia de dictamen del Consejo de Estado al dictarse el reglamento en desarrollo (tal y como precisa el preámbulo de la propia norma del artículo 25 de la Ley orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, así como de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen de Persona del Cuerpo de la Guardia Civil) FJ 2.

Tras esta sentencia puede entenderse definitivamente extinguido el concepto de sujeción especial como elemento definitorio de los reglamentos ejecutivos, concepto que en realidad había ido minándose poco a poco al considerar el Tribunal Supremo que existía obligación de someter a informe numerosas normas que afectaban a este tipo de colectivos.

En el mismo sentido, la STS 1161/2018, de 9 de julio (Sala Tercera, de lo

---

<sup>2</sup> STS 837/2018, 22 de mayo de 2018 (Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo) sobre la Orden INT/77/2014, de 22 de enero, del Ministro del Interior que regula el uso general del uniforme del Cuerpo de la Guardia Civil.

Contencioso-Administrativo), sobre la Orden General 10, de 28 de diciembre de 2015, de Desarrollo de los Derechos de las asociaciones profesionales de guardias civiles y de sus representantes, establece que:

[I]a Orden General 10/2015 no por razón de su naturaleza jurídico administrativa sino por razón de la materia que regula constituye una disposición general, un reglamento de desarrollo del régimen de las asociaciones profesionales de Guardias Civiles regulado en el Título VI de la Ley Orgánica 11/2007. Por tanto, su regulación responde a las características propias de los reglamentos ejecutivos: constituye un complemento normativo necesario que concreta la regulación general de la Ley Orgánica 11/2015” (FJ 9). “respecto del procedimiento para su elaboración será el previsto en el Título V de la ya citada Ley del Gobierno (RCL 1997, 2817), exigiéndose el dictamen del Consejo de Estado al tratarse del desarrollo de una ley orgánica, todo de conformidad con el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980.

En coherencia con esas ideas, todo el desarrollo reglamentario de la legislación de personal de la Administración General del Estado ha sido informado por el Consejo de Estado<sup>3</sup>, incluso, como se ha mencionado, la relativa al personal militar y de la Guardia Civil.

Lo mismo ha ocurrido con la normativa reglamentaria en materia de personal que ha promulgado la Comunidad de Madrid<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ver, entre otros, el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado; Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.

<sup>4</sup> Ver, entre otras, todas informadas por el órgano consultivo: Decreto 5/2019, de 5 de febrero, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la acreditación profesional de los Agentes Forestales de la Comunidad de Madrid; Decreto 35/2017, de 28 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 85/1989, de 20 de julio, por el que se desarrolla el artículo 74.c) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, y el artículo 13.e) de la

Igualmente han sido remitidos al Consejo de Estado reglamentos relativos a presos en instituciones penitenciarias<sup>5</sup>, concesionarios<sup>6</sup> y estudiantes<sup>7</sup>. Lo mismo ocurre en la Comunidad de Madrid en el ámbito de sus competencias en esas materias<sup>8</sup>.

Se puede concluir, por lo tanto, que los proyectos de decreto que desarrollen aspectos esenciales de la relación de la Comunidad de Madrid con sus empleados públicos regulados en normas con rango de ley, estos tendrían carácter ejecutivo, siendo irrelevante que el objeto de la regulación sean aspectos o elementos de una relación de sujeción especial.

El objeto principal del proyecto de decreto de teletrabajo es, efectivamente, la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados de la Comunidad de Madrid, en concreto, las referidas a la ubicación física y organización de la jornada de trabajo, regulación que, a su vez, incide en otros importantes ámbitos jurídicos, como la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, el derecho a la intimidad, a la formación continua, al conocimiento de las funciones propias y de la unidad en la que figure adscrito y, en general, todos los que configuran su relación jurídica con la Administración de la Comunidad de Madrid, intentando hacerlos compatibles con la continuidad y calidad en el servicio y con el interés público en todas sus dimensiones.

Ley 4/1988, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, en orden al establecimiento y a la fijación de criterios para la distribución del complemento de productividad.

<sup>5</sup> Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario; Real Decreto 419/2011, de 25 de marzo, por el que se modifica el reglamento penitenciario, aprobado por el real decreto 190/1996, de 9 de febrero.

<sup>6</sup> Ver Dictamen Consejo de Estado 791/2017, de 28 de septiembre, sobre Proyecto de Real Decreto por el que se regula la inspección técnica de vehículos y se establecen las normas generales de instalación y funcionamiento de las estaciones de inspección técnica de vehículos; Dictamen Consejo de Estado 838/2016, de 1 de diciembre, sobre el Proyecto de real decreto por el que se aprueba el Reglamento sobre el uso del dominio público radioeléctrico.

<sup>7</sup> Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

<sup>8</sup> Ver Decreto 32/2019, de 9 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se establece el marco regulador de la convivencia en los centros docentes de la Comunidad de Madrid.

Al efectuar esta regulación el proyecto de decreto desarrolla y pormenoriza preceptos de distintas normas con rango legal, en especial el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), pero también otras normas con rango legal, como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD) o incluso los mandatos a las administraciones públicas establecidos en la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera y otras leyes medioambientales, así como los mandatos sanitarios del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Respecto al EBEP, el proyecto de decreto desarrolla, hace operativos y salvaguarda muchos de los derechos enumerados en el artículo 14 y regulados en el título III de dicho texto legal, concebidos para un desempeño presencial del puesto de trabajo, adaptándolos y protegiéndolos dentro del peculiar y novedoso marco del teletrabajo, para el que no fueron originalmente concebidos, pero donde han de ser plenamente de aplicación.

Así, por ejemplo, el derecho de los empleados públicos formulado en el artículo 14.1) EBEP “[a] recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” se concreta y desarrolla en el proyecto de decreto implantando la obligación de que la unidad de prevención correspondiente proporcione al empleado en régimen de teletrabajo, primero, un “cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales” (artículo 17.1), y después “información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la indicación de cómo debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, proporcionándole por escrito nociones básicas sobre prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos [...]” (artículo 17.2 del proyecto de decreto).

El proyecto de decreto asume también explícitamente como uno de sus fines [artículo 4.2.c)] la “disminución del riesgo de accidente laboral, especialmente “in itinere”.

De igual modo, respecto al derecho a “la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral” [artículo 14.g) EBEP], el proyecto de decreto concreta la obligación de la Comunidad de Madrid de adaptar su oferta formativa a esta forma de desempeño al obligarle a facilitar “al personal autorizado en régimen de teletrabajo y a las personas que deban ejercer su supervisión la formación que, en su caso, pudiera considerarse conveniente en relación con las condiciones de esta modalidad de prestación, así como en materia de prevención de riesgos laborales, protección de datos, herramientas informáticas de trabajo en remoto o colaborativo, gestión por objetivos, evaluación del desempeño u otras de similar índole” (artículo 19).

En cuanto al derecho a “percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio” [artículo 14.d) EBEP], el proyecto de decreto garantiza que el personal sujeto al régimen de teletrabajo “no experimentará variación alguna en sus retribuciones ordinarias” (artículo 15.1), garantía que no se extienden en su redacción actual, por lo tanto, a “retribuciones extraordinarias” (que no se definen).

El derecho de los empleados públicos “a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar” (artículo 14 EBEP) y “a la evaluación de su desempeño” (artículo 20 EBEP) se hace operativo en el proyecto de decreto (en su artículo 20) a través de la institución del plan individual de teletrabajo, que se establece tanto como mecanismo para establecer, conjuntamente entre el empleado público y su supervisor, cuáles son sus tareas y objetivos, así como el calendario, los controles y el sistema de indicadores que se aplicará a la medición del grado de consecución de los mismos.

En cuanto al derecho “a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (artículo 14.j EBEP) el proyecto de decreto no solo se plantea como objetivo “completar los instrumentos existentes de conciliación de las responsabilidades laborales, personales y familiares” [4.2.a) del proyecto de decreto], sino que recoge expresamente la posibilidad de excepcionar la regla

general de prohibición de fraccionar la jornada diaria entre la modalidad presencial y de teletrabajo por necesidades especiales de conciliación de carácter ocasional (artículo 21.2 proyecto de decreto).

El derecho de los empleados públicos a “la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” [artículo 14.i) EBEP], se concreta en el proyecto de decreto estableciendo entre sus objetivos, en su artículo 4.2.b), el permitir una incorporación más eficiente al entorno laboral de personas con dificultades o necesidades especiales de movilidad, víctimas de violencia de género o del terrorismo, con dificultades de movilidad por causas espaciales o geográficas y de aquellas que habiendo estado en incapacidad temporal reciban el alta médica, con el fin de favorecer la plena recuperación o evitar situaciones de especial dificultad en el desempeño de su puesto de trabajo.

El proyecto de decreto desarrolla también y hace operativos los derechos formulados en el artículo 87 y 88 de la LOPD en relación a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador (artículo 20.5 del proyecto de decreto) o el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido y el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar (artículo 21.3 del proyecto de decreto).

Con un carácter más general, se puede considerar que este proyecto de decreto ejecuta e implementa los mandatos de distintas leyes medioambientales. Así, uno de los objetivos explícitos del proyecto de decreto es “contribuir a la sostenibilidad ambiental, mediante la disminución de desplazamientos por razones de trabajo” [artículo 4.3.b) del proyecto de decreto].

Mediante la consecución de este objetivo la Comunidad de Madrid estaría ejecutando el mandato del artículo 4.2 de la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, a los poderes públicos para “[d]entro de sus respectivas competencias [adoptar] cuantas medidas sean necesarias para

alcanzar y mantener un nivel de protección elevado de las personas y del medio ambiente , permitiendo, además, a los empleados públicos de la Comunidad de Madrid atender al requerimiento que este mismo precepto hace a que “los particulares se esforzarán en contribuir a evitar y reducir la contaminación atmosférica”.

La Comunidad de Madrid ejecutaría también el mandato que el artículo 4.3 de la mencionada ley y el artículo 4.2.f) de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, hacen de integrar en las políticas sectoriales (en este caso en la política de gestión de recursos humanos) los objetivos de mejora medioambiental.

Hasta qué punto el decreto propuesto supone una ejecución de los mencionados mandatos legislativos se pone de manifiesto en la página 48 de la MAIN, donde se afirma que:

[...] la aprobación y puesta en marcha del Decreto comportaría un impacto beneficioso al medio ambiente, reflejado en una reducción de las emisiones de CO2 que oscilaría entre un mínimo de 282.682,39 kgCO2/año y un máximo de 897.680,096 kgCO2/año (o lo que es lo mismo, 282,7 toneladasCO2/año de reducción mínima y 897,7 toneladasCO2/año de reducción máxima).

Por último, puede apreciarse también el proyecto de decreto como una vía de implementar el mandato del artículo 7.1 e) *in fine* del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a los titulares de centros de trabajo de proceder a la “potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible”.

A la vista, por lo tanto, del desarrollo, ejecución y garantía de los preceptos legales mencionados que lleva a cabo el proyecto de decreto propuesto se puede concluir que tiene carácter ejecutivo y que está sujeto a la tramitación establecida para este tipo de reglamentos.

### 3.1.b) Rango de la propuesta normativa, congruencia de la iniciativa con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea y con otras que se estén elaborando en la Comunidad de Madrid.

El artículo 27.2 la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, le otorga la competencia para el desarrollo legislativo, la potestad reglamentaria y la ejecución en materia de régimen jurídico, así como el régimen estatutario de sus funcionarios, en el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca.

Los elementos básicos de la legislación estatal en materia de función pública están fijados, principalmente, en el EBEP, cuyo artículo 47 establece específicamente que las distintas administraciones públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos.

La Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid es la norma de mayor rango en el ámbito autonómico en esta materia, estableciendo su artículo 7.1 específicamente que corresponde al Consejo de Gobierno establecer la política de personal dependiente de la Comunidad de Madrid, dirigir su desarrollo y ejecución y ejercer la potestad reglamentaria en la materia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.1 del Estatuto de Autonomía, al Gobierno le corresponde, efectivamente, “el ejercicio de la potestad reglamentaria en las materias no reservadas en este Estatuto a la Asamblea”, como es el caso de los reglamentos ejecutivos. Igualmente, el artículo 21.g) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, atribuye al Gobierno la potestad reglamentaria.

El decreto propuesto es, por lo tanto, como se ha argumentado en el apartado 3.1.a) de este informe, un reglamento de carácter ejecutivo, siendo el Consejo de Gobierno el órgano adecuado para su aprobación y siendo el decreto la forma y rango precisa para llevarlo a cabo.

La norma propuesta es congruente con las competencias indicadas, y no se observan contradicciones con lo establecido en el EBEP, en la Ley 1/1986, de 10

de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid ni en el resto de la normativa nacional, autonómica y comunitaria vigente.

El Plan Anual Normativo para el año 2020 (Acuerdo de 27 de diciembre de 2019, del Consejo de Gobierno) no incluye ninguna norma cuyo contenido se solape o pueda contradecir el contenido del proyecto propuesto.

### 3.2. Principios de buena regulación

El preámbulo del proyecto de decreto dedica sus párrafos sexto a undécimo a justificar el cumplimiento de los principios de buena regulación, lo que hace conforme a lo exigido en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC) y en su normativa de desarrollo, mencionando expresamente los principios de necesidad y eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia. Respecto del principio de transparencia se sugiere completar su justificación, añadiendo la mención de que se ha sometido al trámite de audiencia e información pública en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid, tal como se menciona en la MAIN.

### 3.3. Calidad técnica

En relación con la calidad técnica de la propuesta, entendida como correcto uso del lenguaje y el cumplimiento de las Directrices de técnica normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, de aplicación supletoria a la Comunidad de Madrid, se formulan las siguientes observaciones:

- (i) De acuerdo con lo establecido en las reglas 6 y 7 de las Directrices de técnica normativa el título del proyecto de decreto debe escribirse en letras minúsculas y eliminar el cuadro de texto en el que ahora se inserta.

Para que, tal y como exigen estas reglas, el título describa con mayor precisión el contenido y ámbito de aplicación de una norma que no afecta al personal de la Comunidad de Madrid que tenga carácter docente, sanitario o de asistencia a la Administración de Justicia, y de acuerdo a la terminología propuesta en el apartado

3.3 de la MAIN, se sugiere valorar sustituir:

Proyecto de decreto del Consejo de Gobierno por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Por:

Proyecto de decreto del Consejo de Gobierno por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal de administración y servicios de la Comunidad de Madrid.

- (ii) En el primer párrafo del preámbulo debe sustituirse “la cual” por “lo cual”.
- (iii) Como se ha apuntado ya en el punto 3.2 de este informe, se sugiere completar el décimo párrafo del preámbulo, referido principio de transparencia, haciendo mención a que ha sido sometido al trámite de audiencia e información pública en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid.
- (iv) En el decimoquinto párrafo del preámbulo, para enfatizar el alto grado de consenso alcanzado en la tramitación del decreto, se sugiere añadir a la mención de que el proyecto “ha sido informado favorablemente” por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, que lo ha sido “por unanimidad de todos sus miembros”.
- (v) La estructura y composición de los artículos del reglamento incluido en el decreto deben ajustarse a lo establecido en las reglas 29 a 31 de las mencionadas Directrices de técnica normativa.

Así, deben eliminarse los sangrados y establecer los mismos márgenes que el resto del decreto en los párrafos y enumeraciones incluidas en los artículos 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 y 23 del proyecto de decreto.

En el artículo 4.2.b) deben sustituirse por puntos los paréntesis de cierre de la enumeración realizada con ordinales arábigos: es decir, sustituir “1º”, “2º)” por “1.º”, “2.º.” y así sucesivamente.

La regla 31 de las Directrices establece que no pueden utilizarse, en ningún caso, guiones, asteriscos ni otro tipo de marcas en el texto de la disposición, por lo que se sugiere revisar el artículo 4.1.e) (“y/o telemáticas”).

(vi) El apartado V de las mencionadas directrices establece que el uso de las mayúsculas deberá restringirse lo máximo posible. Debe revisarse el texto en este sentido y escribirse con minúsculas, entre otras, “Administraciones Públicas” (párrafo primero del preámbulo), “Administración autonómica” (artículos 2.1, 4.3.a) y 16.4), “Decreto” (artículo 5), “Administración Digital” [artículo 4.3.a)], “Administración Electrónica” [artículo 4.1.e)], “Protección de Riesgos” [artículo 14.1.a)], “Consejería” (artículo 14.2), “Organismo Autónomo” (artículo 14.2), “Ente Público” (artículo 14.2).

Por otro lado, se observa un uso frecuente y genérico del sustantivo “Administración”. Al ser el proyecto de decreto de aplicación exclusiva a la Comunidad de Madrid, se sugiere sustituir dicho término por “administraciones públicas” en el sexto párrafo del preámbulo (donde su utilización es efectivamente genérica), por “Comunidad de Madrid” en los artículos 4.3, 12.2, 14.1, 16.1.b), 16.2, 16.5, 20.5, 21.3, 23.3. y por “Administración de la Comunidad de Madrid” en el título del Capítulo IV y en los artículos 14.4 y 5.

De igual modo, se sugiere sustituir “Administración autonómica” por “Administración de la Comunidad de Madrid” en los artículos 2.1, 4.3.a) y 16.4.

(vii) En el artículo 2.2 del proyecto de decreto se establece que:

Las referencias efectuadas a los órganos competentes en materia de personal se considerarán realizadas a las secretarías generales técnicas de las diferentes consejerías, a las gerencias de organismos autónomos y entes públicos, salvo que su respectiva ley de creación atribuya las facultades de gestión ordinaria de personal a otro órgano diferente, y a las direcciones generales de recursos humanos de educación, sanidad y justicia, en sus respectivos ámbitos.

Dado que el decreto no resulta de aplicación al personal funcionario docente, ni al estatutario, ni al personal al servicio de la Administración de Justicia [salvo los colectivos incluidos en el artículo 2.2 del Acuerdo de 20 de julio de 2018, sobre

condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020)] se sugiere valorar la procedencia de mantener en este precepto las menciones “a las direcciones generales de recursos humanos de educación, sanidad y justicia, en sus respectivos ámbitos”.

(viii) En el artículo 4.2.b) se incluyen, entre los fines del decreto, el “Permitir una incorporación más eficiente al entorno laboral [...], en primer lugar, de las “Personas con dificultades o necesidades especiales de movilidad” (apartado 1º).

Menos clara es la referencia que el apartado 3º de este mismo artículo hace a la finalidad de facilitar la reincorporación de personas con “dificultades de movilidad por causas espaciales o geográficas”, sugiriéndose que se valore una redacción alternativa a este precepto que diferencie adecuadamente las dificultades de movilidad causadas por las características físicas de los empleados públicos de las limitaciones de los sistemas viales y de transporte en determinadas ubicaciones geográficas.

En el artículo 4.3.b) debe eliminarse la coma ahora incluida entre las palabras “ambiental” y “mediante”.

(ix) En los artículos 6 y 7, conforme a la denominación de cada uno de ellos, se sugiere diferenciar con mayor claridad los requisitos para poder acceder al teletrabajo referidos al puesto de trabajo y aquellos relativos a las circunstancias personales de cada empleado público. Así, conforme con este criterio, el artículo 6 debería recoger en exclusiva los requisitos estrictamente personales (por ejemplo, estar en situación de servicio activo y tener los conocimientos suficientes), debiendo incluirse en el artículo 7 todos los requisitos de los puestos de trabajo (por ejemplo, no requerir un contacto directo frecuente con el público o el uso de información masiva no informatizada).

(x) El artículo 9.1 c) del proyecto de decreto establece que, en los procedimientos iniciados a solicitud del empleado, una vez emitido el informe preceptivo y

vinculante del centro directivo y remitido el plan individual de teletrabajo, suscrito por la persona interesada, el responsable de la unidad administrativa y con el visto bueno del titular del centro directivo:

[...] el órgano competente en materia de personal para la tramitación del procedimiento condicionará la autorización al cumplimiento de los requisitos técnicos y de seguridad que establezca la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid en cada momento.

La Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid también podrá indicar las herramientas informáticas para el trabajo en remoto o para el trabajo colaborativo que pudieran ser adecuadas para facilitar la aplicación eficaz de esta modalidad de prestación de servicios.

Para establecer una regulación completa al procedimiento de solicitud de teletrabajo se sugiere valorar la posibilidad de incluir una mención expresa en el decreto a los plazos y mecanismos para acreditar y comprobar “el cumplimiento de los requisitos técnicos y de seguridad” (inspecciones, declaraciones responsables..), así como el modo en el que la Administración Digital de la Comunidad de Madrid podrá indicar “las herramientas informáticas para el trabajo en remoto o para el trabajo colaborativo que pudieran ser adecuadas”.

(xi) En el artículo 14.1 se establece que:

Artículo 14. Procedimiento.

1.La administración podrá establecer la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo por situaciones extraordinarias o excepcionales.

Estas situaciones pueden ser:

- a) Necesidades de Prevención de Riesgos laborales.
- b) Razones de emergencia sanitaria.
- c) Obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo del mismo de forma presencial.
- d) Traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio.
- e) Otras circunstancias de fuerza mayor. Por parte del órgano competente en cada caso se informará a las juntas de personal o a los comités de empresa del ámbito al que afecte la medida; de extenderse al conjunto del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Decreto, dicha información se proporcionará a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.

El último inciso, ahora incluido en el apartado e) [“por parte del órgano competente en cada caso se informará [...]”), debe incluirse en un apartado independiente con su propia numeración, ya que la exigencia de información que establece no afecta tan solo a los supuestos de “otras circunstancias de fuerza mayor” sino también a todos los anteriores: necesidades de prevención de riesgos laborales, razones de emergencia sanitaria, obras o reformas y traslados o mudanzas.

(xii) En el artículo 14.3 se sugiere sustituir:

[...] e incluirá, en todo caso, la distribución de la jornada y su duración o, en caso de que la misma no fuera cierta, el tiempo estimado de su duración.

Por:

[...] e incluirá, en todo caso, la distribución de la jornada y su duración o, en caso de que la misma no pudiera determinarse con exactitud, el tiempo estimado de su duración.

(xiii) En el artículo 15.1 del proyecto de decreto se establece que el personal sujeto al régimen de teletrabajo “no experimentará variación alguna en sus retribuciones ordinarias”.

Se sugiere valorar la sustitución del concepto “retribuciones ordinarias” por otro que se adapte mejor a la terminología vigente introducida por los artículos 21, 22 y 27 del EBEP, estableciendo expresamente, en su caso, si existe algún tipo de concepto retributivo que pueda verse afectado por el paso del empleado público al régimen de teletrabajo; alternativamente, se sugiere efectuar en la MAÍN una descripción más detallada del contenido y alcance del mencionado concepto de “retribuciones ordinarias”.

(xii) En el artículo 18 se sugiere sustituir:

[...] deberán de ser informados, por escrito, por parte del centro directivo o unidad administrativa de la que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

Por:

[...] deberán de ser informados, por escrito, por parte del centro directivo o unidad administrativa de la que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los derechos, deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

(xiii) Para permitir la inmediata puesta en funcionamiento de las comisiones de seguimiento sin que sea necesario un posterior desarrollo reglamentario se sugiere:

- Sustituir en el artículo 21.1 “Se creará una Comisión Interdepartamental” por “Se crea una Comisión Interdepartamental [...]”, y, en el artículo 21.3 “Se constituirá asimismo una Comisión de Seguimiento de composición paritaria” por “Se crea asimismo una Comisión de Seguimiento de composición paritaria”.
- Establecer la previsión de que, en lo no previsto en el presente decreto, estas dos comisiones se regirán por lo establecido para el funcionamiento de los órganos colegiados por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

(xiv) En la Disposición final tercera del proyecto de decreto se establece que “El presente decreto entrará en vigor en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.”, lo que es compatible con lo establecido por el artículo 51.3 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, que establece que:

Con la excepción indicada en el artículo 4[0.1] del Estatuto de Autonomía [respecto a las leyes aprobadas por la Asamblea] las disposiciones de carácter general entrarán en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», salvo que en ellas se disponga otra cosa.

## 4. MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

### 4.1 Contenido

Se trata de una MAIN de tipo ordinario y su contenido se ajusta al modelo tipo adoptado por esta Secretaría General Técnica en aplicación de lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria de Análisis de Impacto Normativo y en su Guía Metodológica de 2009.

La MAIN elaborada contiene la ficha de resumen ejecutivo debidamente cumplimentada.

Respecto de su contenido conviene realizar las siguientes observaciones:

- (i) La memoria contiene, en el apartado II.2, la explicación de su adecuación a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la LPAC, en particular, a los principios de necesidad y eficiencia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. Respecto del principio de transparencia se sugiere, como ya se ha hecho en el punto 3.2 de este informe, completar su justificando añadiendo que además de ha sometido al trámite de audiencia e información pública en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid.
- (ii) En la MAIN (página 23, primer párrafo y página 44, último párrafo) parece apuntarse, aunque no de forma clara, la obligatoriedad del establecimiento de, al menos, un día de trabajo presencial.

Sin embargo, el artículo 21.1 del proyecto de decreto establece, sin formular una prohibición al establecimiento una prestación íntegramente telemática, que “atendiendo a las especialidades propias del tipo de personal o por necesidades de la prestación del servicio, en la resolución de concesión del régimen de teletrabajo se podrán aprobar distribuciones de la jornada de trabajo diferentes a las previstas con carácter general”.

Se sugiere, por ello, matizar los mencionados párrafos de la MAIN, de modo que quede establecida con mayor rotundidad que, más allá de las previsiones generales que se establecen por defecto, no existe una prohibición al establecimiento de cualquier tipo de reparto entre el trabajo presencial y el teletrabajo.

(iii) La norma que se tramita no se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo de la Comunidad de Madrid para el año 2020, aprobado mediante Acuerdo de 27 de diciembre de 2019, del Consejo de Gobierno, dentro del apartado relativo a las iniciativas a tramitar por la Consejería de Hacienda y Función Pública, lo que se justifica adecuadamente en el apartado III.3 de MAIN.

(iv) Al impacto económico y presupuestario se dedica el apartado IV de la MAIN, señalando la carencia de ambos impactos y analizando en su apartado 2, de un modo amplio, la carencia de impacto presupuestario tanto en términos de costes como de posibles ahorros.

(v) El apartado V se refiere a las cargas administrativas y comienza afirmando que “En principio, el presente proyecto de Decreto no afecta a las cargas administrativas soportadas por las empresas y por la ciudadanía, [...] ya que “los únicos destinatarios de la norma son empleados públicos y en ella se regulan, exclusivamente, cuestiones vinculadas con su relación de servicios con esta Administración autonómica -con efectos, por tanto, únicamente “ad intra”-, de forma que se insertan en una “relación de sujeción especial” en la que prima el elemento de prestación laboral -considerada como conjunto de derechos y obligaciones recíprocas- sobre la actuación de la Administración entendida como un poder dotado de potestades exorbitantes de derecho público, de cuyo ejercicio es de donde pueden nacer las cargas administrativas propiamente dichas”.

Esta afirmación está en consonancia con el concepto de cargas administrativas que se recoge en la Guía metodológica de 2009, cuyo anexo establece las define del siguiente modo:

Se consideran cargas administrativas aquellas actividades de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y ciudadanos para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa. Dentro de esta definición se entienden incluidas aquellas actividades voluntarias de naturaleza administrativa derivadas de una diligente gestión empresarial (solicitud de subvenciones, inscripción en registros voluntarios, solicitudes de claves de servicio...).

(vi) Los impactos de carácter social se incluyen en el apartado VI de la MAIN, respecto de los que se remite a la competencia para su valoración a la Dirección General de Infancia, Familias y Natalidad, en el caso del impacto sobre la infancia, la adolescencia y la familia y la Dirección General de Igualdad, en el caso de los impactos de género y por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, estando prevista la solicitud de los informes en el apartado dedicado a la tramitación.

(vii) En el apartado VI.d) de la MAIN se incluye un cálculo del posible impacto del decreto en la reducción de emisiones a la atmosfera, que se considera muy pertinente.

No obstante, se sugiere valorar si la reducción de desplazamientos en medios de transporte públicos (metro, autobuses urbanos e interurbanos, tren de cercanías) debe tenerse en cuenta no tanto por el posible impacto en la reducción de emisiones- estos medios de transportes seguirán circulando y produciendo emisiones- sino en la reducción de la congestión y la mejora de la calidad del servicio ofrecido por estos.

## 4.2 Tramitación

En el apartado VIII. de la MAIN se recoge, la tramitación prevista por el órgano proponente, refiriéndose en primer lugar a la declaración de su tramitación con carácter de urgencia, realizada mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2020, que se ha fundamentado esencialmente en los siguientes argumentos:

- a) Las medidas impulsadas por el Consejo de Gobierno en su reunión extraordinaria de 9 de marzo de 2020, y concretadas en la Orden 338/2020, de 9 de marzo, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas preventivas y recomendaciones de salud pública en la Comunidad de Madrid como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19), supusieron que, en virtud de la Resolución de 13 de marzo de 2020, de la Dirección General de Función Pública, se estableciera el teletrabajo como forma ordinaria de prestación de servicios en la Administración de la Comunidad de Madrid, siempre que la naturaleza del servicio prestado lo permitiera y dentro de las disponibilidades tecnológicas existentes. Esta realidad se ha ido prolongando

durante toda la vigencia del estado de alarma, declarado por el Real Decreto 463/2020, de 15 de marzo, y se extenderá en los tres meses siguientes a la finalización de éste.

- b) Dicho plazo está llamado a acabar el 21 de septiembre de 2020, fecha en la que resulta preciso disponer de una norma reglamentaria que permita aplicar esta modalidad de prestación de servicios como una forma ordinaria de trabajo para todos los empleados que así lo soliciten y desarrollen funciones que no requieran una actividad presencial constante, de modo que pueda transitarse de la regulación excepcional actual a una nueva realidad normativa sin discontinuidades.
- c) De igual modo, y ante la imprevisible evolución de la pandemia derivada del COVID-19, es igualmente necesario que, en el entorno de dicha fecha, se cuente con una regulación que permita adoptar las medidas convenientes de manera extraordinaria sobre la extensión de oficio de esta forma de prestación laboral, con plenas garantías de seguridad jurídica y en función del riesgo epidemiológico en cada caso existente.

Como consecuencia de los anterior se ha prescindido del trámite de consulta pública, señalándose en la MAIN que sus destinatarios son los propios empleados públicos de la administración autonómica, que han tenido ocasión de participar en su elaboración a través de sus representantes sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, donde el proyecto de decreto ha sido objeto de negociación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.m) EBEP; habiéndose alcanzado un acuerdo sobre su contenido con todas las organizaciones sindicales presentes en el mencionando órgano de negociación (CCOO, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, FeSP UGT Madrid y CSIF), en la sesión celebrada el día 24 de julio de 2020. Y, además confirma que el proyecto de decreto también se someterá al trámite de audiencia e información pública.

Por último, este apartado relaciona los informes que se solicitarán la tramitación del proyecto que incluyen:

- Informe de la Oficina de Calidad Normativa de la Consejería de Presidencia.
- Informes de los impactos previstos en el apartado V de esta Memoria.
- Informe de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud, dado que se ha considerado aconsejable de conformidad con las competencias en materia de gestión del personal docente que le vienen atribuidas por el artículo 18.d), del Decreto 288/2019, de 12 noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Juventud.

- Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, dado que se ha considerado aconsejable de conformidad con las competencias en materia de gestión del personal estatutario que en general le vienen atribuidas por el artículo 10 del Decreto 308/2019, de 26 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura directiva del Servicios Madrileño de Salud.
- Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia, ya que se ha considerado aconsejable de conformidad con las competencias en materia de gestión del personal funcionario y laboral al servicio de la administración de justicia que le vienen atribuidas por el artículo 7.a) del Decreto, de 22 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Interior y Víctimas.
- Informe de la Dirección General de Transparencia, Gobierno Abierto y Atención al Ciudadano, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2.g) del Decreto 281/2019, de 29 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia, Consejería de Deportes, Transparencia y Portavocía del Gobierno.
- Informe de la Dirección de Área de Transformación Digital, al haberse considerado aconsejable dadas las competencias que en general le corresponden relativas a la digitalización de la administración pública y de la región, conforme a lo previsto en el artículo 13 del Decreto 282/2019, de 29 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia.
- Informe de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid, al haberse considerado aconsejable dadas las competencias que en general le corresponden en materia de informática y comunicaciones a dicho organismo, conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 7/2005, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, modificado por el artículo 4 de la Ley 9/2015, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.
- Informes de las Secretarías Generales Técnicas de las distintas Consejerías de la Comunidad de Madrid, incluyendo el informe preceptivo requerido por el de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Función Pública, conforme a lo establecido en el apartado 10 y 12 de las Instrucciones generales para la aplicación del procedimiento de iniciativa legislativa y de la potestad reglamentaria del Consejo de Gobierno.
- Informe de la Dirección General de Recursos Humanos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 272/2019, de 22 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Función Pública.
- Posteriormente, y para su oportuno análisis jurídico, será recabado el preceptivo informe de la Abogacía General de la Comunidad de Madrid, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 3/1999, de 30 de marzo, de Ordenación de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid.

- Finalmente, el preceptivo dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con el artículo 5.3 c) de la Ley 7/2015, de 28 de diciembre. En la medida que el presente proyecto puede estar *“directa y concretamente ligado a una ley, a un artículo o artículos de una ley, o a un conjunto de leyes, de manera que dicha ley es completada, desarrollada, aplicada, pormenorizada y cumplimentada o ejecutada por el reglamento”* STC 18/1982, de 4 de mayo, y por tanto ha de tener la consideración de reglamento ejecutivo.

El procedimiento para la aprobación de disposiciones de carácter general se encuentra regulado en el artículo 26 LG, de aplicación supletoria en la Comunidad de Madrid de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de su Estatuto de Autonomía y sin perjuicio de las especialidades establecidas en su legislación.

Los concretos trámites a los que deba someterse el proyecto en cuestión dependen de su contenido y naturaleza. En concreto, como este proyecto de decreto, como ya se ha argumentado en el apartado 3.1.a) de este informe, es una disposición reglamentaria de carácter ejecutivo, por lo que se requiere el dictamen preceptivo de la Abogacía General, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.1.a) de la Ley 3/1999, de 30 de marzo, de ordenación de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid y el de la Comisión Jurídica Asesora conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7/2015, de 28 de diciembre, de Supresión del Consejo Consultivo.

Respecto de los demás trámites que conforman el procedimiento, todos los propuestos se consideran adecuados.

Se considera una buena práctica, pese a no ser estrictamente preceptiva, la solicitud de los informes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud, la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia, Dirección de Área de Transformación Digital y de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

Se sugiere, utilizando el mismo criterio, valorar también su posible remisión a la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Función

Pública, en función de las competencias que le atribuye el artículo 15 del Decreto 272/2019, de 22 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de dicha consejería.

Se recuerda que conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, la MAIN debe contener las oportunas referencias a los informes o dictámenes preceptivos o facultativos, evacuados durante la tramitación. Y quedará reflejado el modo en que las observaciones contenidas en estos hayan sido tenidas en consideración por el órgano proponente en la redacción de la propuesta normativa.

Ha de destacarse también que la Guía Metodológica para la elaboración de la MAIN señala que se deben reflejar los informes acompañados por una breve síntesis de su contenido.

Finalmente, conviene recordar que el presente informe no es vinculante conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, si bien el centro directivo proponente deberá incluirlo entre la documentación que acompañe a la iniciativa normativa sometida a la aprobación del Consejo de Gobierno. En el caso de que las recomendaciones u observaciones contenidas en el presente informe no hayan sido aceptadas, deberán justificarse las razones de este rechazo de manera específica en la MAIN (artículo 3.7).

EL TÉCNICO DE APOYO

DE LA OFICINA DE CALIDAD NORMATIVA

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA