

En relación con el escrito de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad de 25 de octubre de 2023, con entrada en esta Dirección General el día 26, referido al borrador de *“Decreto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia de Contratación Sanitaria de la Comunidad de Madrid”*, se procede a emitir el siguiente

INFORME

1.- Consideraciones previas.

1. El presente informe se limita a las cuestiones previstas en la norma reglamentaria que afectan al régimen jurídico del personal, de modo que se soslaya cualquier otra consideración sobre otros aspectos concretos referidos a otras materias administrativas o de técnica normativa.
2. Este informe tiene carácter preceptivo pero no vinculante de conformidad con lo previsto en el artículo 15.b) del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo; no obstante lo anterior, a lo largo de su texto se indicarán expresamente las consideraciones que tienen un carácter esencial, de modo que su incorporación al texto definitivo será condición necesaria para entender como favorable el criterio de este centro directivo.

2.- Disposición adicional segunda. *incorporación del personal.*

1. El primer y el segundo párrafo de esta disposición adicional se refieren a la integración del personal funcionario y estatutario, respectivamente, en la Agencia, estableciendo, para el primer caso, que *“permanecerán en la situación de servicio activo en su Cuerpo o Escala, y conservarán antigüedad, grado y retribuciones que tuviera consolidados, con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la incorporación”*, mientras que, para el segundo, se expresa que *“conservará antigüedad, grado y retribuciones que tuviera consolidados y con los mismos derechos y obligaciones que tuviera en el momento de la incorporación”*.

La correcta ponderación de estas previsiones requiere la previa consideración de la naturaleza jurídica de la incorporación a la que se refieren estos apartados de la citada disposición adicional.

A estos efectos, lo que en virtud de lo establecido en la misma se produce es un simple cambio de adscripción de los puestos de trabajo actualmente desempeñados por el personal funcionario y estatutario que pudiera verse afectados, y, consiguientemente, de ellos mismos, de igual modo que sucede con cualquier modificación de estructura orgánica o con la creación de nuevos Organismos y Entes que se integren dentro de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

Este hecho determina que el que el pasen a depender de esta nueva Agencia no tiene incidencia alguna sobre su vínculo jurídico, ni sobre el régimen de personal que le es de aplicación ni sobre su situación administrativa, pues todos estos elementos son independientes de la Consejería, Organismo o Ente concreto al que sean destinados.

Es decir, como consecuencia de este cambio de adscripción habrá una modificación sobre el órgano que ejerza sus competencias en materia de personal en relación con los mismos –que pasarán a ser los órganos de gobierno de la Agencia-, pero no habrá ninguna alteración sobre su régimen o condiciones de trabajo.

Por otra parte, el mantenimiento del “*status quo*” previo no se extiende únicamente a los aspectos a los que se alude en esta disposición adicional (situación administrativa de servicio activo, retribuciones, antigüedad o grado), sino que abarca a la totalidad de su régimen de personal (como puede ser, por ejemplo, grupos y cuerpos de pertenencia, régimen de compatibilidades, sistema disciplinario, derechos sindicales o permisos y licencias, entre otros); la referencia específicamente a algunos aspectos de su régimen jurídico con elusión de otros –sin que se incluya una justificación de esta diferenciación-, realmente lo que puede generar es confusión sobre el alcance efectivo de esta previsión.

Adicionalmente, en la redacción dada se aprecian dos inconsistencias técnicas:

- a) De una parte, en el punto 1 se alude primero a *“los funcionarios que pasen a prestar servicios en la Agencia...”*, y en el párrafo segundo de este mismo apartado se hace referencia al *“...personal funcionario interino...”*. Ahora bien, dentro de la primera expresión (*“los funcionarios”*) se comprende, al no figurar ningún añadido posterior, tanto a los funcionarios de carrera como a los funcionarios interinos, de modo que el segundo párrafo realmente resultar redundante en relación con el primero.

De este modo, si se pretendiera, a estos efectos, establecer algún tipo de diferenciación entre el personal funcionario fijo y el temporal, en la primera frase debería utilizarse la expresión *“los funcionarios de carrera que pasen a prestar servicios en la Agencia...”*.

En todo caso, es de notar que esta diferenciación entre uno y otro tipo de vínculo no se incluye, sin embargo, en el punto 2 al aludir al personal estatutario, si bien en este caso también existe los dos tipos de personal (fijo y temporal) que sí se diferencian respecto del personal funcionario, sin que se aprecie la razón de esta distinta regulación.

- b) De otra parte, en el punto 2 se alude al “grado” del personal estatutario, si bien éste no cuenta con el grado personal entre los elementos propios de su carrera administrativa, a diferencia de lo que sí sucede con el personal funcionario, según se desprende de lo previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y, en particular, en su artículo 40.
2. En suma, y teniendo en cuenta lo expuesto, a juicio de este centro directivo resulta innecesaria una previsión como la incluida en estos dos apartados, por cuanto lo que se produce es un cambio de adscripción de puestos de trabajo desde su destino actual al nuevo Ente –y este cambio opera a través de una modificación de la relación de puestos de trabajo, que afecta tanto al puesto como a la persona que lo ocupa-, si bien, de mantenerse, sería aconsejable, en aras de la adecuada precisión técnica y de un principio de seguridad jurídica, no hacer referencia a ninguna condición de trabajo específica (como las

retribuciones, el grado o la antigüedad), sino sustituirla por una remisión genérica que abarque la totalidad de su régimen jurídico, como pudieran ser “*sin modificación de su régimen jurídico*”, o “*con plenitud de sus actuales derechos y deberes*”, u otra fórmula de similar alcance.

3. En el tercer apartado de esta disposición se recoge:

“La Agencia se subrogará en los contratos de trabajo concertados con el personal sujeto a derecho laboral, que pasará a integrarse en la plantilla de aquella en los mismos grupos, categorías y áreas de trabajo a que estuvieran adscritos, con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la incorporación”.

En cuanto a este apartado, cabe señalar que la nueva Agencia no se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del mismo, por lo que, en este caso, lo que verdaderamente opera, respecto del personal laboral que se hallara previamente incurso dentro de dicho ámbito de aplicación que pase a depender del Ente, es una sucesión de empresas que ha ajustarse a lo establecido al respecto en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en los siguientes términos:

“1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales...”.

En este mismo orden de cosas, en dicho artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y por lo que se refiere al convenio colectivo aplicable al personal afectado por una sucesión de empresas se prevé:

“4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores

afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”.

Es conforme a dicho marco normativo como debe valorarse este apartado, de modo que, si bien, en este caso, sí se aprecia la necesidad de hacer una expresa referencia a la situación del personal laboral afectado por el cambio de adscripción, sería conveniente no obstante que la redacción que se le dé, por un lado, deje claro que el proceso se ajustará a lo previsto en el citado precepto del Estatuto de los Trabajadores y, por otro, que sea más precisa en la delimitación del alcance que esta regulación comporta, en la medida en que la conservación de “*grupos, categorías y áreas de trabajo a que estuvieran adscritos, con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la incorporación*” opera únicamente en tanto no concurra alguno de los supuestos contemplados en el apartado 4 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, podría valorarse la conveniencia de sustituir el texto actual por otro que expresamente contemple lo dispuesto, con carácter general, en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que la redacción que finalmente se establezca se adecúe clara y plenamente a lo previsto en dicha normativa laboral, en términos similares a los siguientes:

“La Agencia se subrogará en los contratos de trabajo concertados con el personal sujeto a derecho laboral, que pasará a integrarse en la plantilla de aquella y se continuarán rigiendo por el convenio colectivo que les venía resultando aplicable en el momento de la transmisión, por el tiempo y en los términos previstos en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”.

En resumen, se trata de modificar la propuesta de modo que quede clarificado que el personal laboral que se encuentre dentro del vigente Convenio Colectivo Único del personal laboral de administración y servicios de la Comunidad de Madrid (2021-2024), una vez se integre en la Agencia, continuará teniendo los derechos y deberes reconocidos al amparo de dicha norma, sólo en tanto no se adopte un acuerdo por la correspondiente Mesa de Negociadora, constituida en el seno de dicho Ente a estos efectos, a la cual le corresponde legalmente la negociación del nuevo convenio colectivo que ha de resultar de aplicación al personal adscrito al mismo o, en su caso, su propuesta de integración en el citado Convenio Colectivo Único, una vez se proceda a su renovación.

Por el contrario, con la redacción actual, se puede plantear un problema interpretativo en cuanto a en qué términos y hasta qué momento el personal laboral que se integra en la Agencia en el momento de su creación va a quedar sujeto al vigente Convenio Colectivo Único del personal laboral de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid que le venía resultando aplicable, por lo que razones de seguridad jurídica aconsejan la revisión del precepto propuesto en los términos y por las razones justificativas ya expuestas.

4. Por último, en el apartado cuarto se prevé: *“Mediante resolución de la Dirección General de Función Pública se determinará el personal de la Administración de la Comunidad de Madrid que se incorpora en la Agencia en el momento de su constitución, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores. La resolución se dictará a propuesta de la Consejería de Sanidad, previo estudio de las funciones y competencias que tuviera atribuido el personal a su servicio, y las que, con posterioridad a su constitución, asuman la Agencia”*.

A este respecto, debe tomarse en consideración el hecho de que ni el artículo 15 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, ni el artículo 3 del Decreto 74/1988, de 23 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de personal, ni ninguna otra disposición asigna a este centro directivo facultad alguna para efectuar adscripciones o traslados de personal entre las diversas Consejerías o entre ésta y los Organismos Autónomos o Entes Públicos de ellas dependientes salvo en supuestos muy concretos y tasados, ni tampoco le

corresponde las funciones relativas a las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo o de plantilla presupuestaria de las que puedan derivarse cambios de adscripción (competencia propia de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo).

La previsión, en este sentido, de un trámite como el contemplado en dicho apartado, además de exceder del ámbito competencial propio de la Dirección General de Función Pública, no tendería un alcance práctico diferente al de incrementar el proceso burocrático de asignación de los efectivos que pueda precisar la Agencia para su efectiva puesta en funcionamiento, sin que de ello se derive ningún beneficio tangible sobre el particular.

En consecuencia, es preciso eliminar del texto definitivo del proyecto la referencia contenida a la resolución de la Dirección General de Función Pública para la determinación del personal de la Administración de la Comunidad de Madrid que se incorpore a la Agencia.

Esta última observación tiene un carácter esencial.

3.- Capítulo III. Régimen jurídico general, Sección 2ª, Recursos Humanos (artículos 16, 17 y 19).

1. Como cuestión previa, en relación con el contenido de esta Sección 2ª, del Capítulo III, del Estatuto de la Agencia, y de conformidad con lo previsto en el artículo 41. Once de la Ley 11/2022, de 21 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Impulso de la Actividad Económica y la Modernización de la Administración de la Comunidad de Madrid, cabe partir de la premisa de que en su ley de creación se permite que existan los siguientes tipos de personal que pueden conformar dicha entidad: personal directivo, personal funcionario, personal estatutario y personal laboral.
2. Por lo tanto, la regulación del régimen jurídico del personal de dicha Agencia depende en buena parte de la naturaleza jurídica del vínculo concreto que en cada caso exista, de acuerdo con los siguientes criterios esenciales:
 - a) En primer lugar, todo ese personal se ha de regir por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por el Real

Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos y con el alcance previsto en dicha ley, que le resultará aplicable según el tipo vinculación jurídica que se ostente; y, en el caso del personal estatutario, también se ha de sujetar a lo dispuesto por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

- b) En segundo lugar, para el personal funcionario se debe acudir, además de a la legislación básica, a la Ley autonómica 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid, y, en función de la materia, a la normativa legal o reglamentaria dictada en su desarrollo, así como a lo previsto en el vigente Acuerdo sectorial sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2021-2024), en cuyo artículo 1 se establece su ámbito aplicativo con el siguiente tenor literal:

“1. El presente acuerdo será de aplicación al personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y resto de entes a los que hace referencia el artículo 6 de la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid, siempre que según su ley de creación les resulte aplicable dicha normativa.”

De acuerdo con dicha regulación, el personal funcionario al servicio de esta Administración Autonómica, en su conjunto y con independencia del organismo o ente público en el que se encuentre prestando sus servicios, está incluido dentro del ámbito de aplicación de dicho Acuerdo, lo que, obviamente, se extiende a los funcionarios, de carrera o interinos, que se destinen a la Agencia.

- c) En tercer y último lugar, el personal laboral, además de por lo previsto en el EBEP y la Ley 1/1986, de 10 de abril, se ha de regir por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, por el convenio colectivo que le sea de aplicación.

Será a partir de dicha regulación legal y en el seno de los órganos de representación y negociación que se constituya para el ámbito del personal laboral de la Agencia, donde se acuerde la normativa convencional que va a resultar de aplicación a dicho personal, pudiendo optar en ese momento por adherirse al Convenio Colectivo Único para el personal laboral en los términos establecidos en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, prever su integración en el ámbito de aplicación de dicho Convenio Único (previa su modificación dentro del proceso de renovación del mismo una vez agotada su vigencia), o abordar la negociación de un Convenio Colectivo propio conforme a lo contemplado en el artículo 83 del precitado Estatuto. Este punto ya ha sido objeto de unas consideraciones adicionales, en el presente informe, en relación con la regulación contenida en la disposición adicional segunda.

3. Una vez fijado el marco jurídico aplicable, procede entrar a valorar el contenido de esta Sección y, en particular, de sus artículos 17 y 19.

De nuevo, y en la línea de lo anteriormente expuesto respecto de la disposición adicional segunda y por similares razones argumentativas, se constata que en estos preceptos se efectúa una regulación parcial y fragmentaria -sin que se justifique la razón de ello-, del sistema normativo aplicable al personal de la Agencia, de forma que se recogen previsiones específicas para unas materias concretas de recursos humanos (ordenación de puestos de trabajo, selección, compatibilidades y sistema retributivo), y no de otras que pueden tener igual o superior importancia (situaciones administrativas; derechos y deberes; vacaciones, permisos y licencias; derechos sindicales; régimen disciplinario; movilidad y provisión de puestos de trabajo; etc).

A mayor abundamiento, el contenido concreto de estos artículos, en puridad, no realiza ningún desarrollo efectivo de las previsiones que, sobre su régimen jurídico general, se encuentran ya recogidas en el artículo 41. Once de la Ley 11/2022, de 21 de diciembre, o en las demás disposiciones legales de general aplicación en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

4. Adicionalmente, también se constatan, en el contenido concreto de estos preceptos, ciertas deficiencias técnicas, como las que se exponen a continuación, a título de ejemplo:

- a) En el artículo 17.1, última frase, se alude a la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo y de las plantillas presupuestarias, *“sin menoscabo de la negociación previa que corresponda con las organizaciones sindicales representativas del personal”*.

Sin embargo, y de conformidad con lo prevenido en el artículo 37.2.a) del EBEP, las relaciones de puestos de trabajo y las plantillas presupuestarias están exentas del deber de negociar en cuanto manifestación de la capacidad de autoorganización de la Administración, sin perjuicio de que sí se incluyan dentro del deber de negociar los efectos que las mismas pudieran tener sobre las condiciones de trabajo del personal que, en su caso, desempeñe los puestos afectados, lo cual es una cuestión cualitativamente diferente.

- b) En el segundo apartado de este mismo precepto se hace referencia a la *“selección y acceso”* del personal al Ente. El contenido de este apartado, además de no guardar ninguna relación sistemática con la denominación del precepto en el que se inserta (*“ordenación de los puestos de trabajo”*) y de poder generar ciertas dudas interpretativas sobre si se refiere exclusivamente a la selección de personal de nuevo ingreso o comprende también la provisión de puestos de trabajo a través de los mecanismos de movilidad interna, se separa también sustancialmente del modelo de ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y en categorías de personal estatutario, aspecto éste que, por su relevancia, se analizará más adelante con mayor detenimiento.
- c) En el artículo 19.2 se alude a *“La determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal laboral de la Agencia, incluido el personal directivo...”*. Con esta redacción parece comprender al personal directivo dentro del concepto de personal laboral, siendo así que, por el contrario, el artículo 13 del EBEP (al que expresamente se remite el artículo inmediatamente precedente para determinar el régimen jurídico de este tipo

de personal) expresamente prevé que éste puede ser personal sujeto a derecho público (y, por tanto, funcionario o estatutario) y personal laboral, en cuyo caso necesariamente deberá utilizarse la modalidad de contrato de alta dirección. Por tanto, no sería conforme al citado precepto básico una regulación, como la expuesta, que parece considerar subsumido dentro del concepto de personal laboral al personal directivo, que es una figura clara y notoriamente diferente.

- d) En el apartado 3 del artículo 19 se efectúa una remisión a “...*la relación de puestos de trabajo del personal funcionario y estatutario al servicio de la Comunidad de Madrid*”, pero este mecanismo de ordenación de plazas y puestos, en puridad, no se aplica al personal estatutario conforme a lo previsto en el artículo 14 de la Ley 55/2003, sino que éste, dentro de las diferentes categorías que lo integran, se organiza a través de plantillas orgánicas.
5. Mención especial merece, por su alcance e importancia y según ya se ha adelantado, el contenido del artículo 17.2 del proyecto normativo objeto de informe, dada la relevancia de los negativos efectos que tendría su aprobación en su literalidad actual.

En efecto, y de conformidad con los criterios de ordenación del personal funcionario en cuerpos, escalas y especialidades, y del personal estatutario en categorías profesionales, conforme se detalla en el EBEP, en el Estatuto Marco y en la Ley 1/1986, el ingreso de nuevo personal no se efectúa para la cobertura concreta de un puesto de trabajo, sino que tiene lugar a un determinado cuerpo, escala o especialidad funcional o a una determinada categoría estatutaria, sin perjuicio de que, con posterioridad y a través de los mecanismos de movilidad y de provisión interna existentes, se puedan desempeñar una amplia variedad de puestos de trabajo (así se contempla, por ejemplo, en lo que afecta al personal funcionario, en el artículo 31 de la Ley 1/1986, de 10 de abril).

Este carácter de cuerpos, escalas, especialidades y categorías únicos para toda la Administración autonómica comporta también la necesidad de que la selección de este nuevo personal tenga lugar igualmente de forma única y

centralizada, pues no es ni acorde, en última instancia, con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad ni con una racional ordenación de los recursos humanos disponibles que el acceso a un mismo cuerpo, escala, especialidad o categoría, funcional o estatutaria (que posteriormente habilitará para ocupar cualquier puesto adscrito a ese cuerpo, escala, especialidad o categoría en cualquiera de las Consejerías, Organismos Autónomos o Entes Públicos que integren el sector público autonómico), tenga lugar de manera fragmentada a través de convocatorias diferentes realizadas por la Administración general de la Comunidad de Madrid y por cada uno de los Organismo o Entes que conformen su Administración Institucional.

Por tanto, no es jurídica ni organizativamente conveniente la atribución directa a la propia Agencia de la capacidad para convocar y resolver los procesos de ingreso en cuerpos, escalas, especialidades o categorías, funcionariales o estatutarias, cuando se trate de plazas o puestos dependientes de la misma, sino que dicha selección debe ajustarse al modelo general establecido en esta Administración (esto es, inclusión de las necesidades de personal en el correspondiente Decreto de Oferta de Empleo Público y convocatoria única para el conjunto de la Comunidad de Madrid), sin perjuicio, por el contrario, de que sí pueda asumir competencias para aprobar las convocatorias, por los sistemas de concurso o de libre designación previstos en el ordenamiento vigente, para la cobertura interna de sus puestos de trabajo.

Cuestión parcialmente diferente es el caso de la selección del personal laboral, pues ésta dependerá en gran medida del modelo que, en su momento, se adopte en cuanto a la forma de determinación de las condiciones de trabajo del personal sujeto a contrato de trabajo a su servicio, esto es, si se opta por su integración dentro del Convenio Colectivo Único (en cuyo caso serían aplicables, en sus aspectos sustantivos, las manifestaciones efectuadas respecto de la selección del personal funcionario y estatutario), o si se elige un modelo de convenio colectivo específico de la Agencia (en cuyo supuesto sí que ésta podría tener competencias propias de selección, en la medida en que dicho personal se vincularía única y exclusivamente a ésta, sin posibilidad de acceder a plazas laborales del resto de la Administración de la Comunidad de Madrid afectadas por el Convenio Colectivo Único, tal y como sucede, a título

de ejemplo, con el personal laboral de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid).

Ahora bien, como quiera que esta materia –es decir, la integración en el Convenio Colectivo Único o la existencia de un convenio colectivo propio- no puede ser predeterminada normativamente de forma unilateral por el Consejo de Gobierno al aprobar estos Estatutos, no sería tampoco razonable incluir en ellos ninguna previsión sobre la selección del personal laboral, en la medida en que el modelo final de fijación de su régimen convencional condicionará decisivamente la procedencia o improcedencia de esta atribución competencial, según se acaba de indicar..

6. Teniendo en cuenta el conjunto de las observaciones efectuadas, a juicio de esta Dirección General es técnicamente más coherente la supresión de los artículos 17 y 19 del proyecto y mantener sólo el contenido del artículo 16, donde se hace una remisión expresa al artículo 41. Once de la Ley 11/2022, de 21 de diciembre, o bien sustituir la misma por una fórmula general en cuanto a que al personal de la Agencia le resultará de aplicación la legislación básica y autonómica en función pública, en cada caso vigente, conforme a la naturaleza jurídica de su vínculo; respecto del artículo 18, en realidad constituye esencialmente una remisión a lo ya dispuesto, con carácter básico, en el artículo 13 del EBEP, sin añadir elementos sustantivos nuevos –más allá del estrictamente competencial sobre la capacidad del Consejero Delegado de proceder a su nombramiento, si bien sin indicar expresamente que ello exigirá una previa convocatoria pública a tenor de lo previsto en el citado precepto básico-, por lo que también podría valorarse si resulta necesaria su conservación.

De cualquier modo, lo que aquí se propone no sólo deriva de las razones técnico-jurídicas indicadas sino que, asimismo, se ajusta a la sistemática regulatoria seguida en el propio proyecto en relación con la práctica totalidad de las materias jurídico-administrativas a las que hace referencia, que se sustancian bien con una remisión sucinta a lo que el artículo 41 de la Ley 11/2022 establece, bien con una referencia a la normativa general, ya vigente, aplicable en la materia en cuestión: por ejemplo, artículos 13 -régimen jurídico

general; artículo 14 –contratación; artículo 15 –régimen patrimonial; artículo 20 –financiación; o artículo 22 –régimen de control y contabilidad. Técnica ésta que, por todo ello, resultaría igualmente la más adecuada en lo que se refiere al personal al servicio de la Agencia.

7. Por último, y en el supuesto de que no se atendiera esta propuesta, en todo caso será precisa la supresión del artículo 17.2 del proyecto –selección y acceso de personal-, por las razones expuestas y dado que, adicionalmente, implica una interferencia directa en el ámbito competencial de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

Esta observación tiene carácter esencial.

CONCLUSIÓN

Se informa favorablemente el proyecto de “Decreto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia de Contratación Sanitaria de la Comunidad de Madrid”, siempre y cuando se recojan las dos consideraciones de carácter esencial que se han expuesto; todo ello sin perjuicio de la valoración que se efectúe del resto de las observaciones formuladas y, en especial, de la relativa a la simplificación del contenido del Capítulo III, Sección 2ª, cuya aceptación, sin entenderse determinante, sí que se considera particularmente recomendable.

LA DIRECTORA GENERAL DE
FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: María José Esteban Raposo.

**SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA.
CONSEJERÍA DE SANIDAD.**