

**MEMORIA INICIAL DE ANÁLISIS
DE IMPACTO NORMATIVO DEL
PROYECTO DE DECRETO DEL
CONSEJO DE GOBIERNO POR EL
QUE SE REGULA LA MODALIDAD
DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO
EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

ANEXO: FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Órgano proponente	Consejería de Hacienda y Función Pública Dirección General de Función Pública	Fecha	29-7-2020
Título de la norma	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		
Tipo de Memoria	Normal ☒ Abreviada ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	El régimen jurídico aplicable a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.		
Objetivos que se persiguen	Regular las condiciones y el procedimiento para la implantación del régimen de teletrabajo en el ámbito de esta Administración autonómica, con el objetivo de: - o mejorar y modernizar su funcionamiento, potenciando un empleo público flexible capaz de atraer y retener el talento; - o 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; - o completar los instrumentos existentes de conciliación de la vida, laboral, personal y familiar; - o avanzar en la implementación de una Administración Digital; - o contribuir a la sostenibilidad ambiental, mediante la disminución de desplazamientos por razones de trabajo.
Principales alternativas consideradas	Las posibles alternativas que se han tomado en consideración para la elaboración de este proyecto han sido las siguientes: a) Adoptar un Acuerdo en cada uno de los ámbitos de negociación. b) Adoptar una norma reglamentaria para el conjunto de los empleados públicos. c) Adoptar un Decreto para el personal de administración y servicios.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Decreto
Estructura de la Norma	El presente proyecto de Decreto se compone de 23 artículos, ordenados en seis capítulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.
Informes recabados	A recabar: Informe de la Oficina de Calidad Normativa. Informes de impacto de género y otros impactos. Informe de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud. Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad. Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones con la Administración de Justicia de la Consejería de Justicia, Interior y Víctimas.

	Informe de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda y Función Pública. Informe de la Dirección General de Transparencia, Gobierno Abierto y Atención al Ciudadano. Informe de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid. Informe de la Dirección de Área de Transformación Digital de la Consejería de Presidencia. Informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Función Pública. Informes de observaciones de las Secretarías Generales Técnicas. Informe de la Abogacía General de la Comunidad de Madrid. Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de la Comunidad de Madrid.
Trámite de Consulta pública/ audiencia/Información Pública	Se ha omitido el trámite de consulta pública de conformidad con lo previsto en el artículo 27.2.b) de la Ley 50/1997, de Gobierno, al haber sido declarada su tramitación por vía de urgencia. Ha sido negociado en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid, de conformidad con los artículos 36.3 y 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, actuación equivalente a la audiencia a las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley representativa de los intereses de los destinatarios de la norma, conforme a lo dispuesto en el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. No obstante, también se someterá al trámite de audiencia e información pública a través del portal web, previsto en dicho precepto.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	

ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El proyecto de Decreto se formula dentro del ámbito de competencias de la Comunidad de Madrid, al amparo del artículo 27.2 la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, en virtud del cual la Comunidad de Madrid tiene competencia para el desarrollo legislativo, la potestad reglamentaria y la ejecución en materia de régimen jurídico, así como el régimen estatutario de sus funcionarios. La Consejería de Hacienda y Función Pública tiene atribuidas las competencias en materia de recursos humanos y de función pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 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.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	Del contenido del proyecto no se deriva incidencia directa sobre la economía en general
	En relación con la competencia	☒ La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.

	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☐ incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☒ no afecta a las cargas administrativas.	
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma Afecta a los presupuestos ☐ de la Comunidad de Madrid. ☒ No afecta a los presupuestos de la Comunidad de Madrid	☐ Implica un gasto ☐ implica un ingreso.	
IMPACTO DE GÉNERO	Se solicita informe		
		Negativo Nulo Positivo	

OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS. INFANCIA, MENOR, ADOLESCENCIA, FAMILIA, IDENTIDAD DE GÉNERO	Se solicita informe		
OTROS IMPACTOS O CONSIDERACIONES	Se aprecian impactos positivos en materia de movilidad y de sostenibilidad medioambiental		

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

- 1) Fines y objetivos.
- 2) Adecuación a los principios de buena regulación.
- 3) Alternativas.
- 4) Inclusión en el Plan Anual Normativo.

III. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

- 1) Contenido.
- 2) Análisis jurídico.

IV. IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

V. DETECCIÓN Y MEDICIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

VI. IMPACTOS DE CARÁCTER SOCIAL.

VII. ANÁLISIS SOBRE COSTE-BENEFICIO.

VIII. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN.

IX. EVALUACIÓN EX POST.

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.

I. INTRODUCCIÓN.

La presente Memoria del Análisis de Impacto Normativo del 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, se ha elaborado siguiendo los criterios establecidos en la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo, aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros, en su reunión de 11 de diciembre de 2009, cuya aplicación transitoria está prevista en la disposición adicional primera del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, en tanto no se apruebe la adaptación de dicha Guía.

Conforme a las instrucciones generales para la aplicación del procedimiento para el ejercicio de la iniciativa legislativa y de la potestad reglamentaria del Consejo de Gobierno, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019, la memoria consta de los apartados que a continuación se desarrollan.

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1. Fines y objetivos.

Las Administraciones Públicas se encuentran en la actualidad inmersas en un profundo proceso de transformación digital, en coherencia con los requerimientos propios de la sociedad tecnológica en que se insertan, la cual no supone únicamente una notable transformación en los procedimientos de gestión o en la forma de relación con la ciudadanía, sino que tiene igualmente unas evidentes repercusiones en el empleo público y en la propia organización del trabajo,

ofreciendo unas posibilidades de flexibilidad, de desarrollo de trabajo en remoto y de uso de herramientas informáticas colaborativas, inéditas en el pasado reciente.

Del mismo modo, dentro de las diferentes políticas de personal cobran un creciente protagonismo las medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar que, incluso, tienen un reconocimiento expreso en el ámbito del sector público en el artículo 14.j) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y ello con la finalidad no solo de mejorar las condiciones de trabajo sino también de contribuir a optimizar el clima laboral, impulsar la motivación, y consiguientemente los niveles de rendimiento, y coadyuvar a reducir el absentismo laboral.

La implementación de modalidades de prestación de servicios en régimen de teletrabajo se sitúa, precisamente, en el punto de intersección de los dos fenómenos expresados, dado que la continua innovación técnica permite utilizarlas como un mecanismo adicional de conciliación y, también, como una herramienta para la modernización de la organización del trabajo.

Recientemente, las exigencias excepcionales derivadas de la estrategia de prevención y control del coronavirus (COVID-19) han dado lugar a una generalización del teletrabajo como forma ordinaria de prestación de servicios durante el período de vigencia del estado de alarma declarado al efecto, lo cual, sin duda, ha permitido adquirir importantes enseñanzas sobre su aplicación y ha supuesto un salto cualitativo en cuanto a la extensión de los sistemas telemáticos de prestación de servicios, propiciando así unas condiciones que aconsejan avanzar en la plena formalización jurídica de esta modalidad de prestación de servicios.

A dar cumplimiento a esta finalidad se dirige por tanto el presente decreto por el cual se fija el marco jurídico relativo a sus objetivos y condiciones de aplicación, de

conformidad con criterios que aseguren la adecuada combinación entre las necesidades de conciliación, las exigencias del servicio público y la oportunidad que ofrece para implementar otras formas de organización laboral, vinculadas a la gestión por objetivos y la evaluación de resultados; el procedimiento de autorización y de extinción de esta modalidad de actividad profesional; la forma de prestación de los servicios en régimen de teletrabajo, atendiendo a las peculiaridades que puede presentar en una amplia variedad de aspectos como la distribución de la jornada, los planes de teletrabajo o las especialidades en prevención de riesgos o protección de datos, si bien garantizando la prestación presencial cuando así lo requiera la naturaleza del servicio; y el seguimiento y evaluación de los servicios desarrollados bajo este sistema, de modo que se garantice su utilidad efectiva en razón de los fines perseguidos.

A través de esta regulación se da cumplimiento, adicionalmente, a las previsiones contenidas en los artículos 61 del Acuerdo Sectorial sobre condiciones de trabajo de los funcionarios de carrera de administración y servicios y 117 del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de los años 2018-2020, en los que se establece la puesta en marcha de experiencias-piloto de teletrabajo de cara a su posterior extensión a los demás ámbitos de la Administración en los que sea posible. La realidad provocada por las medidas que, en este sentido, se han adoptado con ocasión de la prevención respecto del COVID-19 determina que se haya adquirido ya la experiencia necesaria, sin necesidad de poner en marcha formalmente otras experiencias piloto adicionales, para adoptar una regulación que haga posible la aplicación de dichos preceptos.

Por otra parte, la regulación efectuada en este decreto responde, en resumen, a los fines siguientes:

1. Fines en relación con la mejora de la organización:

- a) Potenciar una actuación de la Administración de la Comunidad de Madrid basada en un empleo público profesional y flexible en la gestión, que sepa adaptarse a la coyuntura social y económica, garantizando la prestación adecuada, eficaz y eficiente del servicio público que proporciona.
 - b) Desarrollar una cultura del trabajo orientado a resultados, fomentando la consecución de objetivos individuales y la medición del grado de cumplimiento de los mismos gracias a la tecnología y a las herramientas digitales.
 - c) Fomentar una gestión basada en la iniciativa y la autonomía del personal, así como potenciar su grado de compromiso y el nivel de motivación en el trabajo y, por tanto, del rendimiento laboral.
 - d) Modernizar la organización administrativa de la Comunidad de Madrid mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o telemáticas, como ejes fundamentales de la implantación de la Administración Electrónica promovida por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
 - e) Coadyuvar a la disminución del absentismo laboral.
 - f) Contribuir a la atracción y retención del talento en el empleo público, a través de la modernización y flexibilización de las formas de prestación de los servicios.
2. Fines en relación con las condiciones de trabajo del personal:
- a) Completar los instrumentos existentes de conciliación de las responsabilidades laborales, personales y familiares.
 - b) Permitir una incorporación más eficiente al entorno laboral de los siguientes colectivos:

1º) Personas con dificultades o necesidades especiales de movilidad.

2º) Personas víctimas de violencia de género o del terrorismo.

3º) Personas con dificultades de movilidad por causas espaciales o geográficas.

4º) Personas 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.

5º) Mujeres embarazadas durante el período de gestación.

c) Disminución del riesgo de accidente laboral, especialmente “in itinere”.

d) Incrementar los mecanismos de protección del personal ante los riesgos, internos o externos, que puedan haberse generado en el desempeño de su actividad laboral.

3. Fines vinculados a la responsabilidad social de la Administración:

a) Avanzar en la implementación de una Administración Digital, erigiéndose la tramitación electrónica como una forma habitual de actuación de la Administración autonómica en la prestación de sus servicios y en sus relaciones con los ciudadanos y empresas, culminando en un funcionamiento íntegramente electrónico, lo que coadyuvará a servir mejor a los principios de eficacia y eficiencia, reforzándose las garantías de los interesados y facilitando el cumplimiento de las obligaciones de transparencia.

b) Contribuir a la sostenibilidad ambiental, mediante la disminución de desplazamientos por razones de trabajo.

2. Adecuación a los principios de buena regulación.

Este Decreto se ajusta a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia que, según el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, constituyen los principios de buena regulación a los que se ha de someter el ejercicio de la potestad reglamentaria.

En particular, los principios de necesidad y eficacia están garantizados por el interés general que subyace a esta regulación, que es la de favorecer la aplicación de mecanismos más avanzados de prestación flexible de su actividad laboral por parte del personal, contribuyendo así al proceso de transformación digital del empleo público, y a la modernización de las herramientas de gestión de recursos humanos.

La regulación contenida en este Decreto, a su vez, es la mínima imprescindible para asegurar su eficacia y no existen otros medios diferentes para su implementación, por cuanto se considera necesario fijar un régimen jurídico general para todo el personal al servicio de la Comunidad de Madrid que permita implantar esta modalidad de prestación de servicios, garantizando el ejercicio de este derecho a sus empleados, en el marco de unos fines previamente definidos, con lo que se da estricto cumplimiento al principio de proporcionalidad.

El principio de seguridad jurídica queda asimismo salvaguardado dada la coherencia completa del contenido de esta norma con el conjunto del ordenamiento jurídico y, en particular, con la regulación legal vigente en materia de empleo público y organización del trabajo.

Así mismo, se garantiza el principio de transparencia a través de su negociación en el seno de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, con las organizaciones sindicales que representan sus intereses.

La norma proyectada, en virtud del principio de eficiencia, no impone cargas administrativas que sean innecesarias para la implantación del régimen del

teletrabajo, por el contrario, conforme a su regulación se flexibilizan las formas de prestación de los servicios actualmente existentes y la medición de estos, en coherencia todo ello con el mencionado principio de eficiencia.

3. Análisis de las alternativas.

En el momento de tomar la decisión sobre la procedencia del dictado de la presente norma se han planteado principalmente las siguientes alternativas:

- 1º Adoptar un Acuerdo en cada uno de los ámbitos de negociación correspondientes al personal destinatario de esta regulación.

La primera posibilidad se centra en la adopción por parte de la comisión de seguimiento del Acuerdo Sectorial del personal funcionario y de la comisión paritaria del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de sendos acuerdos por los que se regulara, en cada uno de sus ámbitos, la posibilidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo previsto en sus respectivos artículos 61 y 117.

Esta opción no se estima aconsejable, por varias razones:

- a) en primer lugar, por el limitado alcance, dentro del sistema general de fuentes de la relación funcionarial y laboral, de los acuerdos emanados de los referidos órganos, en relación con los cuales puede plantearse dudas sobre si se les puede atribuir un valor suficiente para la regulación de una materia como la aquí planteada;
- b) en segundo término, por la dispersión regulatoria que este sistema comportaría, al implicar la celebración de acuerdos diferentes para cada tipo de personal, en una materia que es aconsejable que responda a un modelo común a ambos tipos de empleados;
- c) por último, porque esta vía implicaría dejar excluido de esta modalidad de prestación de servicios a una parte del personal de los servicios

administrativos generales, como es el comprendido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (mientras que, paradójicamente, el personal funcionario destinado en la misma sí podría hacer uso de esta forma de trabajo al estar incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios).

- 2º Adoptar una normativa reglamentaria para el conjunto de los empleados públicos autonómicos.

Esta opción comportaría que se sujetara a la misma regulación en materia de teletrabajo a todo el personal al servicio de la Administración autonómica, con independencia de su régimen jurídico (personal funcionario de administración y servicios, personal funcionario docente, personal de la Administración de Justicia, personal estatutario, personal laboral) o del ámbito donde se encuentre destinado (los servicios generales y comunes - esto es, lo que se conoce de ordinario como administración y servicios-, los servicios docentes, los servicios en la Administración de Justicia, los servicios en el sector sanitario).

Sin embargo, esta alternativa no resulta conveniente, por cuanto la diversidad de regímenes y, particularmente, los especiales requerimientos exigidos para la prestación de servicios en cada uno de los ámbitos en que se despliega la acción pública, que son esencialmente heterogéneos y con una complejidad organizativa muy diversa (de forma que las diferencias sobre las necesidades y el modo de desarrollar la labor profesional son sustancialmente notables en el caso, por ejemplo, de los servicios puramente administrativos en comparación con las funciones docentes, o de éstas en relación con la actividad sanitaria), determinan la práctica imposibilidad de adoptar una regulación unitaria que abarque todas las

opciones posibles y que no interfiera en el normal desarrollo de los servicios facilitados en cada sector, lo que aconseja que se dicten disposiciones específicas para cada ámbito acordes con sus respectivas singularidades.

- 3º Aprobar una norma con rango de Decreto, referida al personal de administración y servicios.

Esta es la opción que se ha considerado más acertada, por dos motivos complementarios:

- a) Primero, y respecto de su ámbito, a través de esta disposición se da un mismo tratamiento al régimen de teletrabajo para todos los empleados públicos incluidos dentro del concepto genérico de “personal de administración y servicios”, concebido como un sector de actividad claramente diferenciado de los demás ámbitos principales de acción de la Administración autonómica (educación, sanidad, asistencia a la Administración de Justicia), y que coincide en esencia con el ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios, del Convenio Colectivo Único para el personal laboral y del Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia para la Administración Digital. Con ello se garantiza una regulación acorde con la forma de organización del trabajo en este sector y con los requerimientos profesionales y laborales inherentes al mismo.
- b) Segundo, y en lo que afecta a su naturaleza y rango, se considera que se trata de un desarrollo reglamentario en una materia vinculada a la jornada de los empleados públicos (cuya regulación es atribuida a las diferentes Administraciones Públicas por el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), que requiere de su aprobación por el Consejo de Gobierno mediante

Decreto, conforme a lo expuesto en el apartado II.2.a) de la presente memoria.

4. Plan Anual Normativo.

El artículo 25.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno, y el apartado tercero del Acuerdo de 27 de diciembre de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Anual Normativo para el año 2020, determinan que cuando se eleve para su aprobación por el órgano competente al Consejo de Gobierno una propuesta normativa que no figure en el mismo, será necesario justificar este hecho en la correspondiente memoria del análisis de impacto normativo.

Conforme a dicha obligación, cabe señalar que 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, por las razones que se exponen a continuación:

- a) La normativa convencional aplicable al personal funcionario y laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios y el artículo 117 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, respectivamente, reconocen en los mismos términos que al *“objeto de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se impulsará la realización de experiencias piloto, en ámbitos específicos de esta administración, que permitan la realización de parte de la jornada laboral ordinaria en la modalidad de teletrabajo, con el fin de extenderla en los siguientes ejercicios a otros ámbitos de la administración en los que ésta sea compatible con la prestación de los servicios”*, y señalan que la identificación de los ámbitos en que se desarrollen estas experiencias, así como las condiciones concretas para su implantación, serán objeto de negociación.

En este sentido, en el momento de la aprobación del Plan Anual Normativo para 2020 no se habían desarrollado las experiencias piloto previas a la aprobación de una norma regulatoria general, lo que desaconsejaba su inclusión en el citado plan al carecerse de un horizonte temporal concreto en el que aquéllas se pondrían en marcha.

- b) No obstante lo anterior, las exigencias excepcionales derivadas de la estrategia de prevención y control del coronavirus (COVID-19) han dado lugar a una generalización del teletrabajo, a partir de la Resolución de 13 de marzo de 2020, de la Dirección General de Función Pública, como forma ordinaria de prestación de sus obligaciones laborales por el personal de administración y servicios durante el período de vigencia del estado de alarma declarado al efecto (potenciación del teletrabajo que se ha extendido a los tres meses siguientes a la finalización del estado de alarma, en virtud de la Resolución de la citada Dirección General de 18 de junio de 2020).

Esta realidad ha provocado obviamente que resulte innecesaria la implantación de los programas piloto, por cuanto la experiencia acumulada durante estos meses ha sido muy superior a la que se podría haber alcanzado mediante la aplicación de experiencias concretas centradas en determinados órganos, de forma que esta condición anterior a la aprobación de una regulación definitiva del régimen del teletrabajo -que determinó, como queda dicho, la decisión de no incorporar este proyecto en el Plan Anual Normativo aprobado el 27 de diciembre de 2019- ha dejado de concurrir y permite, por tanto, avanzar en esta determinación de su marco regulatorio.

- c) La circunstancia expuesta en el apartado anterior comporta también una especial urgencia en abordar el régimen que discipline la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo tras su extensión por las necesidades nacidas de la emergencia sanitaria, de forma que se le dote del adecuado sustrato jurídico, a la vez que se pueda contar con una regulación

estable que posibilite tanto la aplicación de esta forma de trabajo en circunstancias ordinarias (permitiendo así su engarce con la finalización del plazo de los tres meses posteriores al fin del estado de alarma en que se mantiene el teletrabajo como forma normal de prestación siempre que ello sea compatible con las funciones encomendadas) como su implementación, de manera sistemática y predefinida normativamente, de concurrir otras circunstancias extraordinarias (como esta misma emergencia sanitaria por el COVID-19 en un momento posterior u otros supuestos especiales o de fuerza mayor que puedan plantearse en el futuro), lo cual impone necesariamente la tramitación de este proyecto durante el presente año, sin poder demorarse a su inclusión en el Plan Anual Normativo para 2021.

III.- CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

1. Contenido.

El presente proyecto de Decreto se compone de un total de 23 artículos, distribuidos en seis capítulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

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.

En este capítulo destaca la amplia definición de teletrabajo, que comprende una prestación de servicios fuera de las dependencias públicas pero que se puede desarrollar en cualquier lugar elegido por la persona interesada, si bien ha de garantizarse que el mismo cumpla con las adecuadas condiciones de prevención de riesgos laborales, ciberseguridad y protección de datos de carácter personal.

El ámbito se referencia al personal que se puede considerar comprendido dentro del concepto general de “administración y servicios”, y que se concreta en todos los empleados públicos afectados por las normas convencionales que se citan: el

Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios, el Convenio Colectivo Único del personal laboral de la Administración autonómica y el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

Este primer Capítulo finaliza con una amplia exposición de los fines perseguidos con la aprobación de este proyecto, ordenados por bloques (mejora de la organización, mejora de las condiciones de trabajo, mejoras vinculadas con la responsabilidad social de la Administración).

Entre estos fines destacan, además de los clásicos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en sus diferentes manifestaciones, las finalidades orientadas a aprovechar la ventaja de oportunidad que ofrece el texto para implementar nuevas y más avanzadas formas de organización del trabajo, vinculadas con la gestión por objetivos, la medición de resultados y la evaluación del desempeño; las orientadas a retener y atraer el talento a través de formas más flexibles de prestación de servicios; y la voluntad de contribuir con esta disposición al proceso de transformación digital de la Administración autonómica, coadyuvando a la plena configuración de una Administración tecnológica acorde con los retos del siglo XXI.

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.

De esta forma, se prevé que el procedimiento pueda iniciarse a solicitud de la persona interesada en cualquier momento, o bien a propuesta del centro directivo donde se encuentre destinado el correspondiente empleado, previo acuerdo con éste.

En ambos casos, el trámite fundamental se centra en la emisión de un informe, preceptivo y vinculante, por parte del órgano al que esté adscrita la persona interesada, que debe versar sobre las posibilidades objetivas de desarrollo de las funciones encomendadas a la misma en régimen de trabajo a distancia y sobre su adecuación con las necesidades del servicio.

Es especialmente importante, a estos efectos, que la posibilidad de autorización se condiciona a que se suscriba un plan individual de teletrabajo entre el empleado y el centro de destino, que constituye la herramienta central para la fijación de objetivos y tareas y para la medición de resultados.

El plazo de resolución se fija en dos meses, que es el considerado como mínimo necesario para la tramitación de la solicitud, para la negociación del plan individual de teletrabajo y para el resto de las adecuaciones precisas, tanto de carácter técnico como en materia de prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, y como consecuencia de la conceptualización subyacente del trabajo a distancia como una modalidad ordinaria de prestación laboral, no se contemplan plazos máximos de duración de la autorización para teletrabajar, si bien se prevén los supuestos que pueden determinar su extinción, tanto por iniciativa de la propia Administración (cuya decisión se habrá de basar en la concurrencia de situaciones nuevas, en necesidades del servicio sobrevenidas, en el cambio de puesto de trabajo o en incumplimientos graves de las obligaciones vinculadas con el régimen de teletrabajo, garantizándose la audiencia previa del empleado) como a solicitud de la persona interesada (sin necesidad de que la renuncia haya de fundamentarse en ningún motivo o razón particular, si bien en este caso, y como garantía de la seriedad del comportamiento de la persona en cuestión, se prevé con carácter general que no podrá solicitar nueva autorización para teletrabajar en el plazo de un año).

El proyecto regula también la posibilidad de suspensión de la prestación laboral mediante teletrabajo, cuando se produzcan situaciones temporales que así lo justifiquen, de forma que tras su finalización se pueda reanudar aquélla sin necesidad de una nueva autorización.

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.

En este precepto se enuncian los casos concretos en que es posible su aplicación (bien vinculadas con la protección de la salud de los empleados, en los casos en

que existan necesidades de prevención de riesgos laborales o emergencias sanitarias, bien relacionadas con supuestos de obras o mudanzas que impidan el desarrollo normal de la actividad presencial, bien motivadas por cualquier otra razón de fuerza mayor).

La regulación efectuada, en todo caso, se basa en el principio de diferenciación mínima en comparación con el régimen ordinario del teletrabajo, de modo que únicamente se contemplan aquellas adecuaciones esenciales del texto del proyecto que sean inevitables en casos como los expuestos (tales como la relajación de los requisitos para su implementación, la posibilidad de que la actividad se desarrolle de forma únicamente telemática o las condiciones de exigibilidad del plan individual previo).

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).

De este capítulo destacan fundamentalmente tres aspectos.

En primer término, la determinación de las obligaciones recíprocas de la persona que teletrabaja y de la Administración, basada en el principio de voluntariedad y en la finalidad de que su aplicación no se traduzca en una duplicación de gastos para esta última, sino que descansa en un equilibrio entre los diferentes intereses en presencia.

En segundo lugar, la exigencia de que la prestación de servicios a distancia se combine con una actividad semanal mínima también presencial; en este punto se siguen las recomendaciones de las principales instituciones especializadas en la materia en el sentido de que el teletrabajo ha de responder a criterios de flexibilidad que combinen las distintas modalidades de prestación de forma que no se produzcan los efectos negativos apreciados en experiencias internacionales de actividad únicamente en remoto, como son el riesgo de aislamiento del empleado, las dificultades de interacción con sus compañeros, los problemas de coordinación de equipos y la desmotivación ligada al progresivo alejamiento de los valores y de la cultura de la organización. En definitiva, se trata de preservar la función de socialización y de desarrollo no solo profesional sino también personal que le corresponde a la actividad laboral.

Por último, se detalla el contenido y los efectos del plan individual de trabajo, que se configura como una herramienta clave de todo el modelo conformado por el proyecto de decreto.

De hecho, este plan trasciende de su función inicial de permitir una organización de funciones y tareas a distancia -supliendo así la supervisión directa existente en la actividad presencial- para erigirse en una vía de introducción de la gestión por objetivos dentro de la Administración autonómica, para la extensión de una cultura de seguimiento sistemático de resultados y, en suma, para la aplicación de los principios básicos que posibiliten una implementación general y posterior de la evaluación del desempeño.

Se trata, por tanto, de un elemento de modernización de la organización del trabajo que requiere, para ello, de una especial atención en su utilización futura al objeto de que puedan alcanzarse los objetivos expuestos.

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

A estos efectos, dicha labor descansa en cuatro sistemas complementarios, que pretenden combinar dos enfoques diferentes: el primero, referido a la eficacia de los resultados obtenidos (a través de la agregación de los datos derivados de los diferentes planes individuales y mediante la utilización de las potencialidades que los diferentes sistemas informáticos de gestión pueden ofrecer sobre el grado de contribución de cada empleado a los resultados de su unidad), y el segundo orientado a detectar los problemas o las posibilidades de mejora de los aspectos jurídicos, organizativos y de gestión, por una parte, y de los requerimientos técnicos, de comunicaciones e informáticos necesarios para su correcto desarrollo, por otra.

Al objeto de permitir con ello poner en marcha procesos adicionales de optimización de resultados y de mejora de procedimientos, se dispone la elaboración de un informe anual al respecto, fruto de un trabajo colaborativo por parte de los diferentes órganos y organismos participantes bajo el liderazgo de la dirección general competente en materia de función pública; de igual modo, se crea una comisión de seguimiento, con presencia sindical, que sirva de cauce de participación de los representantes de los empleados públicos en esta función evaluativa.

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 documenten los 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.

2. Análisis jurídico.

a) Título competencial.

El proyecto de Decreto se formula dentro del ámbito de competencias de la Comunidad de Madrid, al amparo del artículo 7.1 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid, por el que se dispone que le 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.

Así mismo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 27.2 la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, la Comunidad de Madrid tiene 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.

Finalmente, se trata de la propuesta de una norma de carácter general que se dicta en ejercicio de la potestad reglamentaria conferida por el artículo 21.g) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid. Así mismo, según el artículo 50.2 de la citada ley, adoptarán la forma de Decretos del Consejo de del Consejo de Gobierno las disposiciones reglamentarias emanadas de dicho órgano.

De acuerdo con lo que antecede, el proyecto se aprobará por el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Hacienda y Función Pública, conforme a las competencias que le vienen atribuidas en materia de recursos humanos y función pública, según lo previsto en el artículo 1 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.

Finalmente, cabe señalar que, dentro de la Consejería de Hacienda y Función Pública, la elaboración y tramitación del proyecto le corresponde a la Dirección General de Función Pública, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 11.b) del Decreto 272/2019, de 22 de octubre.

b) Derogaciones.

El proyecto de Decreto no deroga expresamente ninguna norma específica porque, en principio, no sustituye a ninguna regulación, tratándose de una normativa “ex novo”, por lo que se refiere el establecimiento de un régimen jurídico para la prestación con carácter ordinario de esta modalidad de prestación de servicios.

No obstante, recoge una cláusula genérica de derogación por si pudiera existir alguna normativa de igual o inferior rango que pudiera oponerse a lo dispuesto en el presente Decreto que no hubiera sido posible identificar en este momento.

c) Vigencia de la norma y entrada en vigor.

La presente disposición tendrá una vigencia indefinida, hasta que se derogue o modifique por otra de igual o superior rango, dado que su objeto no tiene referencia a una realidad limitada temporalmente, sino que afecta a una forma de prestación de servicios que se podrá aplicar de manera ordinaria y permanente.

La entrada en vigor se producirá en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación en el BOCM, por razones de seguridad jurídica para facilitar su general conocimiento antes del inicio de sus efectos, y por motivos de oportunidad, ya que es preciso prever un período suficiente de tiempo para

aprobar las instrucciones de carácter organizativo y técnico que procedan para iniciar y asegurar el buen desarrollo del régimen de teletrabajo, así como aprobar el modelo de solicitud de autorización para teletrabajar o cualquier otro modelo que se considere procedente para garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen.

d) Engarce con el derecho nacional e internacional.

1º) En el ámbito del derecho de la Unión Europea, el único referente directo está constituido por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) de 16 de julio de 2002, el cual, sin embargo, no se integra formalmente en aquél por cuanto fue suscrito por los interlocutores sociales a escala europea, si bien bajo el impulso de la Comisión.

Se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales sobre este tema y en él se establece un marco general a escala de la Unión para las condiciones laborales de los teletrabajadores, de modo que puedan convivir las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En España, el AMET se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (en adelante, AINC) de 30 de enero de 2003, que las organizaciones firmantes asumieron en su totalidad; no obstante, es preciso señalar que este Acuerdo Interconfederal tiene un contenido de carácter obligacional y no normativo y que, además, no es de aplicación en las Administraciones Públicas.

En todo caso, el contenido de este proyecto recoge esencialmente las recomendaciones efectuadas por dicho AMET.

2º) En el ámbito del ordenamiento jurídico español, el régimen del teletrabajo sólo se encuentra expresamente regulado, para el personal laboral, desde el año 2012, en el artículo 13 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores donde se prevé “el trabajo a distancia”. Esta regulación se ha completado con la modificación del apartado 8 del artículo 34 de esta norma legal mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 21 de marzo, que desarrolla las posibilidades de utilización de esta forma de prestación laboral por necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Por lo que al ámbito de los empleados públicos se refiere, ni el TREBEP ni ninguna otra normativa básica de desarrollo regula hasta la fecha, ni directa ni indirectamente, el régimen del teletrabajo, por lo cual en la actualidad -y en tanto no se adopte, en su caso, una regulación básica de sus aspectos esenciales- es una competencia de cada Administración la aprobación, de considerarlo conveniente, de un régimen jurídico propio para la implantación de esta modalidad de servicios dentro de su organización; hasta la fecha, un cierto número de ellas han ellas cuentan con normativa específica propia, vinculada en todos casos con las necesidades de conciliación, entre las que figuran las siguientes:

- Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos.
- Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

- Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la administración general de la Comunidad Autónoma de la Rioja y sus Organismos Autónomos.
- Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.
- Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la administración de la Comunidad de Castilla y León.

3º) Todo lo anterior, además, se vincula estrechamente con la aplicación de las Leyes 39/2015 y 40/2015, que junto a otra normativa de desarrollo han llevado a la implantación de la administración electrónica, para todas las Administraciones Públicas y para todos los ámbitos de la misma; la configuración por tanto de una administración digital comporta que el empleo, con mayor o menor intensidad, de las nuevas tecnologías en todos los sectores y tipos de actividad (no solo, por tanto, en la gestión administrativa general, sino también en cualquier otro ámbito como la sanidad, la educación, los servicios sociales o las emergencias, en todos los cuales están incorporados sistemas y medios informáticos de gestión o de apoyo a la actividad desarrollada) sea ya una realidad que permite su utilización intensiva para posibilitar una

flexibilización de las formas de actividad laboral como la acometida por este proyecto.

De este modo, la posibilidad del ejercicio de la opción del teletrabajo puede ser integrada con naturalidad dentro del propio funcionamiento ordinario del empleo público, conforme a las habilidades y capacidades tecnológicas suficientemente desarrolladas por el personal destinatario de esta regulación para el ejercicio de las funciones que desempeñan de manera telemática, siempre y cuando las características propias del puesto de trabajo que se ocupa y las necesidades organizativas derivadas del servicio, no resulten incompatibles con este tipo de régimen de prestación de los servicios, lo que coadyuvará a servir mejor a los principios de eficacia y eficiencia en su ejecución.

4º) En resumen, el proyecto de Decreto respeta los límites constitucionales y legales de la potestad reglamentaria y es coherente con el resto del ordenamiento jurídico al establecer el régimen de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo; y ello es así porque si bien este tipo de forma de cumplimiento de la jornada no se contempla específicamente en la legislación básica de función pública, contenida principalmente en el TREBEP, tampoco se contempla, en dicha legislación aplicable, impedimento legal alguno en cuanto a su implantación en el conjunto de las administraciones públicas para su personal propio, como acreditan los antecedentes indicados más arriba existentes en otras Administraciones Públicas, de los que el proyecto objeto de esta memoria se separa, no obstante, por responder a una perspectiva más avanzada de este mecanismo de flexibilidad laboral al desvincularla exclusivamente de las necesidades de conciliación y configurarla como una forma ordinaria de trabajo no sujeta a causa.

IV.- IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

1. Impacto económico.

La aprobación de este Decreto no afectará a la economía y no tendrá efectos sobre la competencia en el mercado. En este sentido, cabe señalar que el proyecto va dirigido a mejorar y modernizar la gestión de los recursos humanos disponibles por parte de la Administración autonómica, avanzando en una cultura organizativa basada en los objetivos y en la iniciativa y autonomía de sus empleados que, a su vez, les permita un mayor grado de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En este contexto, se considera que el proyecto no tiene impacto directo, ni positivo ni negativo, sobre la competencia en el mercado, pues no afecta a las barreras de entrada ni a las posibles restricciones que los operadores puedan tener para competir.

2. Impacto presupuestario.

En principio, el proyecto objeto de esta memoria no es susceptible de producir un impacto presupuestario significativo, ni en términos de nuevos costes ni en posibles ahorros.

a) Costes presupuestarios.

Los eventuales costes que, potencialmente, pudieran derivarse de este proyecto se podrían centrar, de existir, en tres aspectos concretos.

En primer lugar, por los medios humanos y materiales necesarios para efectuar la tramitación de los procedimientos administrativos derivados de su aplicación (procedimiento de concesión; procedimiento de suspensión; procedimiento de extinción; supervisión y evaluación de resultados), y por la configuración de los programas informáticos vinculados a su seguimiento.

No obstante, todas estas funciones se van a asumir con el personal y con los recursos materiales actualmente asignados a los órganos competentes para tal fin, y las aplicaciones informáticas que pueda ser preciso desarrollar se

abordarán por la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid con su personal y con la dotación presupuestaria que ya tiene consignada para la implementación de proyectos de esta naturaleza, por lo que la aprobación del Decreto no comportará aumento de gasto por encima de los créditos contemplados en el presupuesto vigente.

Una segunda fuente posible de costes podría derivarse de la dotación de medios -fundamentalmente, ordenadores personales y licencias de uso de herramientas ofimáticas- que pudiera ser necesaria para su utilización por los empleados públicos que se acojan a esta modalidad de prestación de servicios.

En realidad, este aumento de gasto podría producirse únicamente si la Administración se viera en la necesidad de duplicar ordenadores o licencias, al objeto de proporcionar a este personal un equipo completo para su empleo en las propias dependencias públicas en los días de actividad presencial y otro adicional para su uso en los días de teletrabajo.

Sin embargo, esta situación no se va a producir ni, por tanto, es previsible un incremento de las obligaciones económicas por este motivo, por las dos razones siguientes:

- La primera, porque se parte del principio de una única dotación de medios por empleado, de forma que en los días de teletrabajo hará uso de los mismos equipos que en los días de actividad presencial; por este motivo, de ordinario se sustituirán, para quienes lo precisen, los ordenadores de mesa por otros ordenadores portátiles –en los que se integrarán las herramientas ofimáticas y otras aplicaciones de uso común-, que puedan ser trasladados entre el centro administrativo y el domicilio o lugar donde se vayan a prestar sus servicios a distancia con la comodidad y seguridad necesaria.

- La segunda, porque con ocasión de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid ha efectuado un importante esfuerzo en la adquisición de equipos portátiles y de licencias de uso, lo que ha permitido dar una respuesta altamente satisfactoria a los requerimientos excepcionales que aquélla ha supuesto para garantizar la normal prestación de los servicios públicos en una situación de teletrabajo generalizado; por tanto, existe un importante “stock” de ordenadores y licencias que se podrán emplear para este fin, bien mediante su conservación por aquellos empleados a los que ya se les ha dotado de estas herramientas y vayan a continuar prestando sus servicios bajo este régimen, bien para la entrega a otros posibles empleados que accedan a la misma de los equipos reintegrados por los trabajadores que se reincorporen a la actividad presencial única.

En consecuencia, tampoco por este motivo existirá un incremento adicional de gasto, sino que, por el contrario, la entrada en vigor del Decreto constituirá una ocasión para maximizar los beneficios derivados de las inversiones realizadas en los meses precedentes.

La última razón en cuya virtud la aprobación del presente proyecto podría generar una repercusión presupuestaria negativa tendría lugar si el mismo recogiera algún tipo de compensación de gastos en que pueda incurrir la persona que teletrabaje como consecuencia de ello, tales como adquisición de mobiliario y material de oficina, líneas de internet o costes de iluminación o de climatización.

De darse esta situación, también en este caso se estaría produciendo para la Administración un doble gasto, esto es, por un lado el generado por ese mobiliario y esos costes de conexión, de iluminación o de climatización en la dependencia administrativa correspondiente -en donde se habrían de mantener, dado que el empleado habrá de prestar servicios al menos dos días a la semana

en ellas y, en los días de ausencia, ésta no tendrá repercusiones significativas en dichos gastos fungibles porque, por su propia naturaleza, se han de conservar para el resto de los trabajadores ubicados en ellas- y, por otro, el nacido de la cantidad que se abonara en concepto de gastos de teletrabajo.

Sin embargo, el proyecto no contempla ningún tipo de concepto retributivo, indemnización o similar destinado a sufragar los gastos en que pudiera incurrir la persona que teletrabaje en los días en los que no asista a su centro, por dos razones complementarias:

- Primero, por el carácter voluntario que se atribuye a esta modalidad de trabajo.

Esto es, la Administración ya proporciona todas estas prestaciones y herramientas a cada empleado para el desarrollo de su actividad profesional en condiciones de seguridad y de confort en todos sus centros de trabajo, siendo por tanto una decisión íntegramente personal de aquél el optar por no acudir a dichos centros para cumplir con sus obligaciones laborales, en razón de los beneficios que, también según su propia ponderación personal, pueda obtener de hacer uso de esta opción (como, entre otros, los ahorros en tiempo de desplazamientos, en costes de comida en caso de personal con obligación de prestar servicios total o parcialmente en turnos de mañana y tarde, o por las posibilidades de conciliación que esta modalidad ofrece, lo que permite atender a las obligaciones de cuidado de hijos u otros familiares sin necesidad de contar para ello con la colaboración remunerada de personal externo).

Por ello, le corresponde a él mismo efectuar una ponderación entre costes y beneficios para adoptar, libremente, la decisión que estime más beneficiosa, sin repercutir las consecuencias de su decisión en el presupuesto autonómico.

- Segundo, y en este mismo orden de cosas, porque de conformidad con el ordenamiento vigente la Administración ha de actuar en todo momento de acuerdo con principios de equidad, eficacia, eficiencia y economía, lo que obliga, entre otros efectos, a un uso de los medios públicos acordes con las reglas inherentes a la racionalización del gasto. Sin embargo, la configuración de un concepto retributivo o indemnizatorio de esta naturaleza entraría directamente en contradicción con todos los criterios de gestión expuestos.

En efecto, el abono de este concepto implicaría una duplicación de los costes asociados a las condiciones de prestación de sus servicios por el personal que se acogiera a esta modalidad de trabajo (esto es, se mantienen los gastos asociados al centro público -de los que el trabajador puede hacer uso en cualquier momento- y a la vez se abonaría una compensación de los gastos en que el empleado pudiera incurrir en su domicilio o en el lugar en el que decidiera teletrabajar, los cuales, a mayor abundamiento, en no pocos casos resultan difícilmente dissociables de los costes derivados de su uso doméstico habitual).

De esta manera, en un escenario como el expuesto sería el erario público -y, por ende, el conjunto de la ciudadanía- el que tendría que sufragar una decisión enteramente personal de un empleado público que, por su legítimo interés, optara por desarrollar una parte de su actividad fuera de las dependencias que la Administración le ha facilitado para tal fin, obligando a ésta a prácticamente doblar el gasto asociado a las condiciones laborales de prestación de servicios por cada trabajador que se encontrara en esta situación.

En suma, y dada la ausencia de cualquier previsión de cualquier tipo de compensación de gastos, tampoco por esta vía es posible un aumento de las cargas económicas que sostener con fondos públicos.

b) Ahorros presupuestarios.

Es común en la literatura especializada (por ejemplo, “El libro blanco sobre teletrabajo”, elaborado por la Fundación másfamilia, cuya segunda edición es de febrero de 2019, página 6) incluir entre los beneficios que la implantación del teletrabajo puede tener para la organización -en este caso, para la Administración autonómica- algunos que pueden comportar ahorros de costes, bien de manera indirecta (un aumento de la productividad) como de forma directa (reducción de costes por absentismo laboral -incluida la reducción de los accidentes “in itinere”- y la reducción de costes por espacios físicos para trabajar presencialmente).

Ahora bien, lo cierto es que estas posibles ventajas, de producirse finalmente, podrán tener un efecto a medio plazo, en la medida en que, por ejemplo, la eventual disminución de los costes por incapacidad temporal se fueran poniendo de manifiesto y posibilitara una reducción de las partidas destinadas a abonar los correspondientes complementos de la prestación de la seguridad social en estos supuestos; en otros casos, previsiblemente, son susceptibles de generar un impacto menor en una Administración que en una empresa, dado que la configuración de los centros de trabajo públicos -junto con la combinación de actividad a distancia y actividad presencial en un mismo empleado- no hacen probable una reducción significativa futura de los espacios necesarios, que pudiera dar lugar a una minoración en gastos de alquiler de dependencias.

En todo caso, y como queda dicho, se trata de unas ventajas en relación con las cuales, de una parte, no existe certeza sobre su efectiva concreción en la realidad y, de otra, incluso de tener lugar no van a producir un efecto inmediato en el presupuesto de gastos, por lo que hay que concluir que la aprobación del Decreto no lleva asociada, de manera significativa y con reflejo en el corto plazo, un ahorro presupuestario susceptible de evaluación.

V. DETECCIÓN Y MEDICIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

En principio, el presente proyecto de Decreto no afecta a las cargas administrativas soportadas por las empresas y por la ciudadanía, entendida ésta como conjunto de personas que se relacionan con la Administración en virtud de lo que la doctrina administrativa clásica ha venido en denominar como “relación de sujeción general”.

Por el contrario, 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.

No obstante, y en todo caso, cabe indicar de manera complementaria que el presente proyecto de Decreto se ha elaborado a partir del principio de intervención mínima, de modo que no se crea ninguna “carga administrativa” -de aplicarse este concepto a este tipo de relación- para sus destinatarios que no resulte estrictamente imprescindible para el ejercicio del derecho que constituye su objeto -esto es, el acceso a la modalidad de teletrabajo-, conforme se desprende de los datos siguientes:

- a) La presentación de la correspondiente solicitud debe hacerse de modo exclusivamente telemático, por lo que el coste de medición asociado a la misma se reduce a 5 euros, en comparación con los 80 euros previstos para la presentación presencial en el Anexo V de la “Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo”.

- b) La vigencia de la autorización es, en principio, indefinida, lo que exime de nuevas cargas vinculadas a renovaciones periódicas; de hecho, únicamente podrá ser necesario formular una nueva solicitud en el supuesto de que se hubiera extinguido la anterior, por algunas de las causas predeterminadas normativamente.
- c) No se exige acompañar a la solicitud ningún tipo de documentación justificativa, declaración responsable o similar, lo que libera a los destinatarios de cualquiera de los costes previstos al efecto en el Anexo V de la Guía metodológica.
- d) El plazo de resolución se sitúa en dos meses, sin que sea posible comparar con la realidad preexistente dado que se trata de un procedimiento nuevo; no obstante, a efectos indicativos, cabe señalar que dicho plazo es el 33 % del plazo máximo de seis meses para resolver que, conforme el artículo 21.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, es susceptible de establecerse por vía reglamentaria, lo cual supone, por tanto, una minoración del 66 % del plazo potencialmente máximo que podría haber sido establecido.
- e) No se contempla obligaciones posteriores (tales como conservación de información, inscripción en un registro u otras similares previstas en el apartado 4 del mencionado Anexo V) que no se correspondan directamente con las obligaciones ordinarias inherentes a la prestación de sus servicios para la Administración Pública, las cuales, como es evidente, no se pueden insertar dentro del concepto de cargas administrativas definido en aquél.

En suma, la única carga claramente identificable se podría centrar en la presentación telemática de la solicitud de autorización, que ha de efectuarse una sola vez, por medios telemáticos y por las personas interesadas, de forma que

los tres factores que habría que tomar en consideración para su medición (coste unitario, frecuencia y población) se configuran de la siguiente manera:

- Coste unitario: 5 euros (presentación telemática de la solicitud).
- Frecuencia: 1 vez.
- Población: en principio, según los datos del Registro de Personal de la Comunidad de Madrid a uno de enero de 2020, el total de los posibles destinatarios se eleva a 35.818 empleados públicos; ahora bien, este dato no es realista como indicativo de la población efectiva a estos fines, puesto que, por un lado, la solicitud para teletrabajar depende de la decisión del propio empleado (y ha de suponerse que un número significativo de ellos preferirán continuar con su actividad presencial) y, por otro, buena parte de dichos trabajadores desarrollan funciones que, por su contenido, requieren de una presencia física continua, lo que haría inviable la autorización del teletrabajo. De este modo, y desde una perspectiva más conservadora -y más realista-, puede considerarse que en torno a un 20 % del total de la población destinataria hará previsiblemente uso de esta modalidad, lo que supone una población de 7.164 personas (estimación, sin embargo, en modo alguno precisa, por los factores señalados).

En suma, y a partir de lo expuesto, el coste unitario para cada empleado que decida prestar sus servicios a distancia sería únicamente el asociado a la presentación telemática de su solicitud por una sola vez en su vida laboral (5 euros), y el coste total de la carga administrativa citada se elevaría a 179.090 euros, en el supuesto improbable de que los 35.818 potenciales destinatarios formularan una solicitud en tal sentido, o a 35.820 euros, en el caso, más previsible, de que únicamente lo haga el 20 % de esta plantilla (7.164 personas); siendo necesario recordar, en todo caso, que la carga indicada no constituye sino el requisito mínimo legalmente posible para el ejercicio de un derecho que

lleva asociado importantes ventajas compensatorias de aquélla, que se pueden extender, además, de manera temporalmente indefinida.

VI. IMPACTOS DE CARÁCTER SOCIAL.

El proyecto de Decreto se someterá a informe de las siguientes Direcciones Generales, conforme al actual marco de distribución de competencias:

a) Impacto por razón de género.

Según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la competencia para el análisis del impacto por razón de género y la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, le corresponde a la Dirección General de Igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.1.c) del Decreto 279/2019, de 29 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad.

b) Impacto en la infancia y adolescencia y familia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de Modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y en la Disposición Adicional Décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, la competencia para el análisis del impacto normativo en materia de infancia, adolescencia y familia le corresponde a la Dirección General de Infancia, Familias y Natalidad, a tenor de lo previsto en el artículo 9.n) del Decreto 279/2019, de 29 de octubre, del Consejo de Gobierno.

c) Impacto por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid y en el artículo 45 de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, la competencia para el análisis del impacto por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, le corresponde a la Dirección General de Igualdad, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2.c) del Decreto 279/2019, de 29 de octubre.

d) Otros impactos.

No se espera que esta propuesta normativa tenga ningún otro impacto destacable, salvo los derivados de la disminución de desplazamientos con ocasión a la asistencia al trabajo que conlleva, lo cual supone un efecto beneficioso, siquiera modesto, en dos aspectos: la movilidad urbana e interurbana y la sostenibilidad medioambiental.

En el primer sentido -disminución de la movilidad- el cálculo de sus efectos se vincula a la determinación del número de desplazamientos que se pueden evitar con la aplicación del teletrabajo, lo cual, a su vez, depende de dos factores: de una parte, del número de empleados que hagan uso de esta modalidad y, de otra, del número de días a la semana en que solicite trabajar a distancia.

Ambos factores dependen sustancialmente de la voluntad del propio empleado, por lo que, al existir este elemento volitivo fundamental y tratarse de una regulación enteramente nueva -que no cuenta, por tanto, con antecedentes significativos en esta Administración que permitieran efectuar una extrapolación- todo posible cálculo habrá de descansar en suposiciones con un margen de variabilidad más o menos holgado.

A estos efectos, y en lo que se refiere al número de posibles personas interesadas en teletrabajar, como ya se ha indicado y según los datos de Registro de Personal de la Comunidad de Madrid a 1 de enero de 2020, el número total de empleados afectados por esta disposición normativa se elevaría a 35.818.

Considerando, a los simples fines de la presente estimación, que un 20 % del total de la plantilla optara por esta forma de prestación de servicios (y, por tanto, que el 80 % restante continuara con la actividad únicamente presencial) ello supondría 7.164 personas sujetas a teletrabajo.

A su vez, de conformidad con el contenido del proyecto de Decreto, los días semanales de teletrabajo podrán oscilar entre un mínimo de uno y un máximo de tres, según el criterio de la persona interesada (lo que supone un mínimo del 20 % del total de los días de trabajo y un máximo del 60 %).

Dado que la jornada anual establecida con carácter general es de 219 días, la franja mínima supondría un total de 44 días al año en los que no sería preciso efectuar un desplazamiento, y, en la franja más alta, se elevaría a 132 días anuales. En cada una de estas jornadas se evitarían dos desplazamientos, uno para acudir al centro del trabajo y otro de regreso al lugar de residencia.

De esta forma, el número total de desplazamientos al año que se evitaría oscilaría entre un mínimo de 630.432 y un máximo de 1.891.296, según la fórmula de cálculo siguiente:

- En el supuesto mínimo -es decir, que todas las personas interesadas sólo hicieran uso de esta posibilidad un día a la semana) el total de desplazamientos anuales que se dejarían de realizar sería de 630.432 (como resultado de multiplicar el número de empleados que teletrabajan -7.164- por

el número de días anuales de actividad no presencial -44-, y la cantidad resultante, multiplicada por el número de desplazamientos diarios -2-).

- En el supuesto máximo -que todas las personas interesadas optaran por alcanzar los tres días semanales de teletrabajo permitidos-, el total de desplazamientos anuales no realizados se elevaría a 1.891.296 ($7.164 \times 132 \times 2$).

En lo que afecta, por otra parte, a su impacto en la sostenibilidad medioambiental, para efectuar una aproximación al mismo ha de completarse los datos anteriores sobre reducción de la movilidad con los relativos a los efectos en emisiones de CO₂ que estos desplazamientos comportan, lo cual requiere tomar en consideración otras tres variables:

- Medio de transporte en que tenga lugar el desplazamiento.
- Número de kilómetros recorridos en estos desplazamientos.
- Niveles de emisión de CO₂ por kilómetro recorrido, según el medio de transporte utilizado.

No se dispone de información estadística sobre los dos primeros aspectos referida específicamente al caso de los empleados públicos autonómicos, por lo que ha de acudirse de manera sustitutoria a los datos disponibles sobre pautas de movilidad en el conjunto de la Comunidad de Madrid.

En este sentido, los datos más completos y recientes son los contenidos en la “Encuesta Domiciliaria de Movilidad 2018”, presentada por la Consejería de Transportes, Movilidad e Infraestructuras en febrero de 2020.

De acuerdo con ella, un 39 % de los desplazamientos se realizan en vehículo privado, un 34 % a pie, un 24 % en transporte público y el resto por otros medios. Dentro del transporte público, la distribución más relevante es la

siguiente: un 39 % en Metro, un 43 % en autobús (29 % urbano y 14 % interurbano) y un 13 % en tren de cercanías.

Asimismo, el número diario de kilómetros recorridos se situaría en 17,1 km/persona, lo que comportaría, en dos trayectos de ida/vuelta, 8,55 Km por trayecto.

Por su parte, y en lo que se refiere al nivel de emisiones según el medio utilizado, conforme a los datos consignados por el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) en su página web (www.movilidad-idae.es), los elementos más relevantes son los siguientes:

- Automóvil: 121 gCO₂/pKm.
- Autobús urbano: 49 gCO₂/pKm.
- Autobús interurbano: 32 gCO₂/pKm
- Metro: 30 gCO₂/pKm
- Tren de cercanías: 33 gCO₂/pKm.

Aplicando estos datos a las previsiones sobre disminución de desplazamientos por la puesta en marcha del teletrabajo, y a partir de la hipótesis de que los comportamientos de movilidad de estos empleados públicos respondan a la media de los comportamientos de movilidad del conjunto de la población de la Comunidad de Madrid, el escenario resultante sería el siguiente:

- i. El 39 % de los desplazamientos que se evitan son en transporte privado, lo que supone un mínimo de 245.868 desplazamientos anuales (esto es, el 39 % de 630.432) y un máximo de 737.605 (39 % de 1.891.296). Multiplicando estas cantidades por el número medio

de kilómetros por trayecto (8,55), el resultado oscilaría entre un mínimo de 2.102.171 km/año dejados de realizarse ($245.868 \times 8,55$) y un máximo de 6.306.523 km/año ($737.605 \times 8,55$).

- ii. El 24 % de los desplazamientos se produciría en transporte público, lo que implica un mínimo de 151.307 desplazamientos anuales (24 % de 630.432) y un máximo de 453.911 (24 % de 1.891.296), con la siguiente distribución:
 - o Metro: un mínimo de 59.010 desplazamientos anuales (39 % de 151.307) y un máximo de 177.025 (39 % de 453.911), lo que supone un mínimo de 504.535 km/año ($59.010 \times 8,55$) y un máximo de 1.513.564 km/año ($177.02 \times 8,55$).
 - o Autobús urbano: un mínimo de 43.879 desplazamientos anuales (29 % de 151.307) y un máximo de 131.634 (29 % de 453.911), lo que supone un mínimo de 375.165 km/año ($43.879 \times 8,55$) y un máximo de 1.125.471 km/año ($131.634 \times 8,55$).
 - o Autobús interurbano: un mínimo de 21.183 desplazamientos anuales (14 % de 151.307) y un máximo de 63.548 (14 % de 453.911), lo que supone un mínimo de 181.115 km/año ($21.183 \times 8,55$) y un máximo de 543.335 km/año ($63.548 \times 8,55$).
 - o Tren de cercanías: un mínimo de 19.670 desplazamientos anuales (13 % de 151.307) y un máximo de 59.008 (13 % de 453.911), lo que supone un mínimo de 168.178 km/año ($19.670 \times 8,55$) y un máximo de 504.518 km/año ($59.008 \times 8,55$).

Tomando en cuenta los kilómetros anuales dejados de realizar y el nivel de emisión por kilómetro y medio de transporte, los resultados serían los siguientes:

- Automóvil: una reducción de emisiones mínima de 254.362,691 kgCO₂/año (2.102.171kmx121gCO₂) y una reducción máxima de 763.089,283 kgCO₂/año (6.306.523kmx121gCO₂).
- Metro: una reducción de emisiones mínima de 15.136,050 kgCO₂/año (504.535kmx30gxCO₂) y una reducción máxima de 45.406,920 kgCO₂/año (1.513.564 kmx30gCO₂).
- Autobús urbano: una reducción de emisiones mínima de 18.383,085 kgCO₂/año (375.165 kmx49gCO₂) y una reducción máxima de 55.148,079 kgCO₂/año (1.125.471 kmx49gCO₂).
- Autobús interurbano: una reducción de emisiones mínima de 5.795,680 kgCO₂/año (181.115 kmx32gCO₂) y una reducción máxima de 17.386,720 kgCO₂/año (543.335 kmx32gCO₂).
- Tren de cercanías: una reducción de emisiones mínima de 5.549,874 kgCO₂/año (168.178 kmx33gCO₂) y una reducción máxima de 16.649,094 kgCO₂/año (504.518 kmx33gCO₂).

Totalizando las cantidades anteriores, el resultado sería 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).

VII. ANÁLISIS SOBRE COSTE-BENEFICIO.

Dado el contenido y naturaleza del proyecto no se estima necesario realizar el análisis coste beneficio.

VIII. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN.

La tramitación del proyecto de decreto se ajustará a lo dispuesto en los artículos 22 y 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, al Título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a las Instrucciones generales para la aplicación del procedimiento de iniciativa legislativa y de la potestad reglamentaria del Consejo de Gobierno, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019, y al artículo 35 del Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo de Gobierno y de sus Comisiones, aprobado por el Decreto 210/2003, de 16 de octubre, del Consejo de Gobierno.

A este respecto, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2020 se ha declarado la tramitación por vía de urgencia del proyecto de Decreto, de conformidad con lo regulado en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en relación con lo dispuesto en el apartado 20 de las instrucciones generales para la aplicación del procedimiento para el ejercicio de la iniciativa legislativa y de la potestad reglamentaria del Consejo de Gobierno, aprobadas por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019.

Dicha declaración de urgencia 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.

A tenor de lo anterior, el artículo 133.1 de la Ley 39/2015 prevé que con carácter previo a la elaboración de un anteproyecto de ley o de un proyecto de reglamento se sustanciará una consulta pública a través del portal web de la correspondiente Administración, si bien en su apartado 4 contempla la posibilidad de prescindir de este trámite, todo ello con el alcance expresado por la STC 55/2018, de 24 de mayo.

En todo caso, y según lo dispuesto en el artículo 27.2.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, la declaración de la tramitación por vía de urgencia de este proyecto comporta que la realización de dicho trámite no resulte preceptiva.

Por este motivo se ha prescindido del mismo, teniendo en cuenta, a mayor abundamiento, primero, que por su contenido no tiene un impacto relevante en la actividad económica ni establece obligaciones significativas a sus destinatarios -por el contrario, este proyecto amplía la esfera jurídica precedente de éstos-; segundo, que esta disposición no tiene efectos ad extra, pues sus destinatarios son los propios empleados públicos de la Administración autonómica; tercero, que éstos 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.

Por otra parte, este proyecto de Decreto ha sido objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.m) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en concreto, se han celebrado reuniones por videoconferencia los días 10, 16 y 21 de julio, 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.

Conforme a todo lo que antecede, se ha elaborado el proyecto de decreto por la Dirección General de Función Pública, al que se acompaña la presente Memoria de Análisis de Impacto Normativo.

Se actualizará el contenido de la presente memoria con las modificaciones o novedades más significativas que se produzcan a lo largo del procedimiento de tramitación; en especial, el apartado relativo a la descripción de la tramitación y análisis de impactos económicos y sociales.

En la tramitación del presente proyecto se seguirán los siguientes trámites:

- Informe de la Oficina de Calidad Normativa de la Consejería de Presidencia, conforme a lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, 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.
- 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.
- Ha sido negociado en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid, de conformidad con los artículos 36.3 y 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; esta actuación es equivalente a la audiencia a las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley representativa de los intereses de los destinatarios de la norma, conforme a lo dispuesto en el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

No obstante, también se someterá al trámite de audiencia e información pública a través del portal web, previsto en dicho precepto, al no concurrir ninguno de los supuestos que permita su exclusión y al no estar ya prevista en el citado artículo la sustitución de dicho trámite por el de audiencia corporativa.

- 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.

IX. EVALUACIÓN EX POST.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 3.1. del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración general del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, de aplicación supletoria en esta Administración autonómica, no concurre en este proyecto ninguno de los criterios conforme a los cuales procedería su evaluación ex post.

LA DIRECTORA GENERAL DE
FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: María José Esteban Raposo.