

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL
REGLAMENTO DE LA MEDALLA Y PLACA AL MÉRITO EN EL
TRABAJO**

15 de septiembre de 2021



FICHA RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Septiembre 2021
Título de la norma	REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA MEDALLA Y PLACA AL MÉRITO EN EL TRABAJO.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	<p>El real decreto proyectado tiene por objeto sustituir al Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Medalla al Mérito en el Trabajo.</p> <p>Mediante esta condecoración, que se creó por el Real Decreto de 22 de Enero 1926, se ha reconocido el valor extraordinario, la dedicación y el mérito al trabajo realizado por numerosas personas trabajadoras, tanto anónimas como con recorridos profesionales de relevancia pública y social.</p>		
Objetivos que se persiguen	<p>Esta nueva regulación responde a los siguientes objetivos fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Actualizar los caracteres que definen la Medalla al Mérito en el Trabajo y acompañarlos con aquellos principios que, de conformidad con nuestra legislación actual y el acervo comunitario, configuran los pilares de la actividad profesional en una sociedad democrática avanzada, y que son compartidos en el espacio común europeo.2) Adaptar el formato de las condecoraciones a un contexto diferente al que inspiró la configuración del régimen de concesión de la medalla cuando ésta se creó en 1926.3) Reconocer expresamente la posibilidad del otorgamiento de la citada condecoración a título póstumo de aquellas personas que han contribuido a avanzar en la consecución de los valores de progreso y excelencia democrática.4) Adaptar el procedimiento de reconocimiento de la condecoración a los principios de transparencia y seguridad jurídica.5) Regular expresamente los supuestos y el procedimiento de revisión y retirada de las medallas que se concedan, así como de aquellas concedidas con anterioridad a la entrada en vigor de la norma proyectada.		
Principales alternativas consideradas	<p>Se han considerado las siguientes alternativas.</p> <ul style="list-style-type: none">- La no aprobación de ninguna norma. Se descarta esta opción puesto que la medalla al mérito en el trabajo requiere de una nueva configuración adaptada a las exigencias de excelencia actuales.		



	<p>- La tramitación de un real decreto que modifique el vigente reglamento aprobado por el Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo. Se descarta al considerarse conveniente, por razones de sistematicidad, transparencia y seguridad jurídica, establecer un nuevo reglamento.</p> <p>- La aprobación de un real decreto que apruebe un nuevo reglamento regulador de la medalla. Se considera la alternativa idónea dado el profundo carácter de la reforma en la actualización del régimen de concesión y revisión de la condecoración, que sólo puede articularse a través de la promulgación de un real decreto.</p>
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Base jurídica y rango normativo	El proyecto tiene su base jurídica en la potestad de la Administración General del Estado para conceder honores y distinciones, en los términos previstos en el artículo 61.o) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en particular en el ámbito de los artículos 35.1 y 40.2 de la Constitución Española. Tiene rango de Real Decreto.
Adecuación al orden de distribución de competencias	La norma proyectada se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 97 de la Constitución, que atribuye al Gobierno la dirección de la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado; así como el ejercicio de la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes.
Estructura de la Norma	<p>El real decreto consta de un artículo único que aprueba el Reglamento de la Medalla y Placa al Mérito en el Trabajo, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.</p> <p>Por su parte, el Reglamento de la Medalla y Placa al Mérito en el Trabajo que aprueba el real decreto consta de 11 artículos y una disposición adicional.</p>
Normas que quedarán derogadas	El real decreto proyectado deroga expresamente el Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Medalla al Mérito en el Trabajo.
Justificación de la entrada en vigor	El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS	
Consulta pública	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Se ha realizado a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social del 5 al 25 de agosto de 2021. No se ha recibido ninguna aportación.</p>



Audiencia e información públicas	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El texto será sometido a trámite de información pública a través de la página web del Departamento (artículo 26.6 de la Ley del Gobierno).	
Tramitación urgente		
Informes recabados	<p>El proyecto de real decreto ha sido redactado por la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social, en coordinación con la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.</p> <p>El texto proyectado deberá ser informado por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (artículo 26.9 de la Ley del Gobierno).</p> <p>Asimismo, el proyecto de real decreto será sometido a informe de las Secretarías Generales Técnicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social (artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley del Gobierno) y del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley del Gobierno).</p> <p>Finalmente, el proyecto de real decreto ha de recibir la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública (artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley del Gobierno).</p>	
ANALISIS DE IMPACTOS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	No afecta.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.



	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas de las empresas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género:	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	La norma proyectada no tiene impacto en materia de familia, infancia y adolescencia. Se aprecian impactos positivos en materia de igualdad de oportunidades.	
OTRAS CONSIDERACIONES		



I. OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE REAL DECRETO.

1.1. Motivación.

El Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, aprobó el Reglamento de la Medalla al Mérito en el Trabajo, una condecoración mediante la cual se ha reconocido en las últimas cuatro décadas el valor extraordinario, la dedicación y el mérito al trabajo realizado por numerosas personas trabajadoras, en ocasiones anónimas, en ocasiones con recorridos profesionales de relevancia pública y social.

El real decreto proyectado es una norma de continuidad de la medalla al mérito en el trabajo, que es una condecoración con un extenso recorrido histórico. Se creó por el Real Decreto de 22 de enero de 1926, desapareció durante la Segunda República, y se volvió a instaurar por Decreto de 14 de marzo de 1942, al inicio de la dictadura franquista. Posteriormente, se reguló por el Decreto 1817/1960, de 21 de septiembre, que derogó el de 1942. En la democracia se mantuvo la medalla y se estableció una nueva regulación, por medio del citado Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo. A través de las normas que han venido regulando este reconocimiento se han ido reflejando, a lo largo de los años, los trabajos y trayectorias profesionales merecedores de reconocimiento público conforme a los valores vinculados a cada momento histórico.

Desde la promulgación del Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, hasta la actualidad se han producido una serie de importantes cambios sociológicos y profesionales que hacen necesaria una revisión de las premisas y criterios relacionados con el ámbito laboral, que deben ser objeto de especial valoración y de reconocimiento social a través del otorgamiento de la medalla, y que incluyen la posibilidad de establecer una concesión de la distinción a título póstumo.

La integración de España en la Unión Europea ha supuesto una nueva concepción del trabajo y de los derechos laborales. Las garantías sociales y laborales han ido progresivamente aumentando y consolidándose en la Unión, configurando una forma común de entender el trabajo de calidad que actualmente tiene entidad propia, como evidencia el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Existe, en definitiva, una nueva concepción del mérito en el trabajo del siglo XXI, que gravita en torno al trabajo de calidad y que se sustenta en entornos laborales sanos. Es un valor del trabajo merecedor de reconocimiento que se manifiesta tanto en el propio trabajo como en la contribución de personas y entidades colectivas a la configuración y consolidación de un trabajo digno y de calidad, capaz de garantizar la igualdad entre las personas y de promover el avance social.



La medalla al mérito en el trabajo, como máximo exponente encuadrado en la actividad administrativa de fomento en la recompensa de aquellas conductas de excelencia en el ámbito laboral, debe acompañarse a las más robustas exigencias democráticas de una sociedad plenamente comprometida con los valores europeos y con los avances señalados en la concepción del trabajo y de los derechos laborales. En consecuencia, el transcurso de un período de tiempo tan dilatado desde la aprobación del Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, ha puesto de manifiesto la necesidad de proceder a la revisión y actualización de aspectos destacados en los que incide la regulación vigente, así como de incorporar mecanismos que permitan la revisión de las condecoraciones en determinados supuestos, todo ello de conformidad con los principios democráticos y de excelencia que inspiran la medalla.

1.2. Fines y objetivos perseguidos.

El proyecto normativo persigue cinco objetivos fundamentales que responden, esencialmente, a las necesidades de actualización de la configuración de la medalla en torno a la nueva concepción del trabajo en el siglo XXI, así como para introducir mejoras que aseguren que las condiciones de probidad que motivaron la concesión de la medalla se mantienen en el tiempo:

- El primero de los objetivos es, como ya se ha indicado, actualizar la configuración de la medalla a la nueva concepción del trabajo en el siglo XXI. Así, el transcurso de un período de tiempo tan dilatado ha puesto de manifiesto la necesidad de proceder a la actualización de algunos de los aspectos destacados en los que incide la regulación vigente y que responde a caracteres acerca de la excelencia y ejemplaridad en la actividad profesional tales como el “esfuerzo, los sacrificios y los padecimientos”.

Interesa, por tanto, una revisión de los caracteres que definen la citada condecoración y acompañarlos con aquellos principios que, de conformidad con nuestra legislación actual y el acervo comunitario, configuran los pilares de la actividad profesional en una sociedad democrática avanzada, y que son compartidos en el espacio común europeo.

Valores como la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en el ejercicio del mismo, las condiciones de trabajo dignas y con garantías de seguridad y salud, la igualdad de oportunidades a los jóvenes y a las personas vulnerables evitando la exclusión de tales colectivos, la justicia social promoviendo mercados de trabajo adecuados e inclusivos y que funcionen correctamente, garantizando a un tiempo progreso económico y social, son sin duda elementos que fortalecen el papel que al trabajo corresponde y cuya contribución debe ser atendida.



En definitiva, el proyecto tiene como objetivo que el reconocimiento que la condecoración supone se acompañe con los principios preponderantes en una sociedad democrática avanzada marcada por los valores expresados, superando la connotación del esfuerzo y poniendo el acento en la contribución efectiva a un trabajo digno, inclusivo e igual en oportunidades para mujeres y hombres.

- El segundo de los objetivos es adaptar el formato de las condecoraciones a un contexto diferente al que inspiró la configuración del régimen de concesión de la medalla cuando ésta se creó en 1926.

En este sentido, se prevé expresamente la imposición de la nueva Placa al Mérito en el Trabajo en los casos en que las beneficiarias sean asociaciones, corporaciones, organismos públicos y entidades defensoras o representativas de intereses colectivos, en reconocimiento por la excelencia en el ejercicio de su función o por su contribución al incremento de la dignidad, la igualdad y la calidad del trabajo. De este modo, mientras que la medalla seguirá concediéndose a personas trabajadoras y a profesionales, se crea una Placa reservada a personas jurídicas y entidades, tal y como es pauta en otros reconocimientos otorgados por la Administración General del Estado. A este respecto, el artículo 3 del proyecto contiene la descripción de esta nueva Placa al Mérito en el Trabajo.

Asimismo, se actualiza el formato de las categorías de las condecoraciones; pasando de un modelo de medallas de oro, plata y bronce, a un modelo con distintas modalidades en atención a determinados elementos definidores que persiguen una mayor integración, transparencia y objetividad de la condecoración, configurándose estas modalidades como de "Igualdad", "Excelencia" y "Salud Laboral". Además, se crea la medalla y placa de categoría especial, que queda equiparada a la categoría de Gran Cruz y, por tanto, a la anterior medalla de oro, siendo igualmente otorgada por real decreto a propuesta de la titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Las demás medallas y placas, en sus distintas modalidades, son otorgadas por orden del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- En tercer lugar, se reconoce expresamente la posibilidad del otorgamiento de la citada condecoración a título póstumo de aquellas personas que han contribuido a avanzar en la consecución de los valores comentados de progreso y excelencia democrática. La posibilidad de llevar a cabo este reconocimiento del mérito en el trabajo a título póstumo era deuda pendiente con todas esas personas y uno de los aspectos que con el nuevo Reglamento se corrige.
- Se adapta el procedimiento de reconocimiento de la condecoración a los principios de transparencia y seguridad jurídica. Se efectúa una actualización de



la descripción de la tramitación del expediente para adaptarla a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, se elimina la mención de la carga que suponía la presentación de la instancia en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente por razón del domicilio del beneficiario (direcciones generales por otra parte ya extintas), sustituyéndose dicha mención por la presentación de la solicitud en los registros válidos previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Además, la tramitación deja de sustanciarse en las mencionadas direcciones provinciales, de modo que el procedimiento de concesión se realizará por medio de expediente tramitado por la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social, que requerirá el correspondiente informe del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Finalmente, un objetivo primordial del nuevo reglamento es regular expresamente los supuestos de revisión y retirada de las medallas que se concedan, así como de aquellas condecoraciones concedidas con anterioridad a la entrada en vigor de la norma proyectada. En este sentido, se ha tenido en cuenta la promulgación de la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución y violencia durante la guerra civil y la dictadura, Ley que nos recuerda la repulsa y condena de nuestra sociedad democrática a las conductas y regímenes contrarios a la libertad y dignidad de todos los ciudadanos.

De este modo, se establecen tres supuestos de retirada de la medalla. En primer lugar, cuando quede acreditado que la conducta y trayectoria de la persona o entidad condecorada sea incompatible con la ejemplaridad cívica y profesional exigida para la obtención del galardón. Un segundo supuesto de retirada de la condecoración es que la persona beneficiaria, antes o después de la concesión, con motivo de haber formado parte del aparato de represión de la dictadura franquista, hubiera realizado actos u observado conductas manifiestamente incompatibles con los valores democráticos y los principios rectores de protección de los derechos humanos. Finalmente, se establece un tercer supuesto de revisión acorde con lo que dispongan las leyes, ya sea a través de los procedimientos de revisión de oficio previstos en la referida Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien mediante cualquier otro supuesto o procedimiento de revisión de condecoraciones que establezcan otras normas con rango de ley.



1.3. Alternativas.

Desde un punto de vista formal, de acuerdo con el rango de la norma que se pretende sustituir, no es posible otra medida u otro tipo de norma para cumplir el objetivo mencionado.

En todo caso, cabrían las siguientes alternativas:

1ª. La no aprobación de ninguna norma. Esta alternativa debe descartarse en la medida en que la medalla al mérito en el trabajo requiere de una nueva configuración adaptada a las exigencias democráticas y a la concepción de excelencia en el trabajo actuales.

2ª. La tramitación de un real decreto que modificase el vigente reglamento aprobado por el Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo. Esta opción ha de quedar asimismo descartada toda vez que se considera más adecuado y conveniente, por razones de sistematicidad, transparencia y seguridad jurídica, aprobar un nuevo reglamento que contenga la totalidad de la nueva regulación relativa a la condecoración.

3ª. Finalmente, se ha optado por la elaboración de un real decreto que apruebe un nuevo reglamento regulador de la medalla. Se estima esta alternativa como la más idónea dado el profundo carácter de la reforma en la actualización del régimen de concesión y revisión de la condecoración, que además sólo puede articularse a través de la promulgación de un real decreto.

1.4. Adecuación a los principios de buena regulación.

La norma proyectada se adecúa a los principios de buena regulación (necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia) conforme a los cuales deben actuar las Administraciones Públicas en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, según establece el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En este sentido, la norma responde a la necesidad de adecuar la Medalla al Mérito en el Trabajo a las imprescindibles exigencias democráticas, cívicas y sociales actuales, así como a su imperiosa actualización conforme a la normativa vigente. Por ello, se adecúa igualmente a los principios de proporcionalidad y eficacia, por cuanto supone el único instrumento posible que garantiza el cumplimiento de los mencionados objetivos perseguidos, justificados en base al interés general.



Igualmente, el real decreto se alinea con el principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico, ya que establece un marco normativo actualizado, estable, integrado y claro, en particular respecto a los procedimientos de revisión y retirada de las medallas concedidas. Además, durante el procedimiento de elaboración de la norma, se han formalizado los trámites de consulta pública previa e información pública que establece la ley en cumplimiento del principio de transparencia. Por último, y en virtud del principio de eficiencia, la norma no impone cargas administrativas innecesarias a los ciudadanos, manteniéndose las obligaciones registrales de las personas beneficiarias de la distinción.

1.5. Plan Anual Normativo.

El proyecto normativo no se incluye en el Plan Anual Normativo del presente año, al cual se refiere el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

II. CONTENIDO.

El proyecto de real decreto consta de un artículo único que aprueba el Reglamento de la Medalla y Placa al Mérito en el Trabajo, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

Por su parte, el Reglamento de la Medalla y Placa al Mérito en el Trabajo que aprueba el real decreto consta de 11 artículos y una disposición adicional.

En la parte expositiva se realiza una justificación de los motivos que llevan a la aprobación de un nuevo Reglamento de la Medalla y Placa al Mérito en el Trabajo, así como de su adecuación a los principios de buena regulación contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, bajo los que han de actuar las Administraciones Públicas en el ejercicio de la potestad reglamentaria.

A continuación, se explican las disposiciones que contiene el real decreto proyectado:

DISPOSICIONES DEL REAL DECRETO

- El **artículo único** del real decreto aprueba el Reglamento de la Medalla y Placa al Mérito en el Trabajo.



- La **disposición transitoria única** establece el régimen jurídico aplicable a las medallas concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto proyectado, de modo que se dispone la preservación de los derechos adquiridos con anterioridad a su entrada en vigor, salvo en lo relativo a la revisión y retirada de las medallas en los supuestos y forma previstos en la disposición adicional única del Reglamento.

Asimismo, se declara la inmediata aplicación del nuevo reglamento a los procedimientos cuya tramitación se hubiera iniciado con anterioridad a su entrada en vigor.

- La **disposición derogatoria única** deroga todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el real decreto y, en particular, el Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Medalla al Mérito en el Trabajo.
- La **disposición final primera** faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el real decreto y del Reglamento que aprueba.
- Por último, la **disposición final segunda** contiene la cláusula de entrada en vigor de la norma proyectada, quedando establecida en el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», no siendo aplicables las reglas previstas en el artículo 23 de la Ley del Gobierno al no concurrir los supuestos que se especifican, tal y cómo se indicará más adelante en esta memoria.

DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA MEDALLA Y PLACA AL MÉRITO EN EL TRABAJO

- El **artículo 1** establece el concepto de Medalla al Mérito en el Trabajo, la cual recompensará a personas trabajadoras y a profesionales por la excelencia en el ejercicio de su trabajo o por su contribución al incremento de la dignidad, la igualdad y la calidad del trabajo. A diferencia con el reglamento que se deroga, se prevé expresamente la posibilidad de su concesión a título póstumo.

Por su parte, se crea la Placa al Mérito en el Trabajo que, en contraposición con la medalla, está reservada a personas jurídicas: asociaciones, corporaciones, organismos públicos y entidades defensoras o representativas de intereses colectivos.



- El **artículo 2** establece las tres modalidades en que se podrán otorgar la medalla y la placa, permitiendo asimismo la posibilidad de conceder anualmente una placa o medalla de categoría especial en cada una de dichas tres modalidades.
- El **artículo 3** establece la descripción de la Medalla y de la Placa. En ambas aparecerá la mención a la modalidad correspondiente y, en su caso, la referencia a que se trata de categoría especial.
- El **artículo 4** regula los derechos inherentes a la recepción de la medalla, entre los que se contempla el tratamiento de las personas beneficiadas y el derecho a la exhibición de la placa o medalla.
- El **artículo 5** regula los requisitos y criterios de concesión de la condecoración en cada una de sus tres modalidades, impidiendo que pueda ser otorgada a personas que hayan realizado actos u observado conductas manifiestamente incompatibles con los valores democráticos y los principios rectores de protección de los derechos humanos, y especialmente de los derechos laborales y sociales.

Además, destaca que la concesión de las Medallas al Mérito en el Trabajo se adecúe el principio de composición equilibrada en los términos establecidos en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- El **artículo 6** establece los órganos competentes para la concesión de la Medalla y la Placa, que serán otorgadas por orden del titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, si bien se atribuye al Consejo de Ministros el otorgamiento de las condecoraciones de categoría especial, mediante real decreto. En todo caso, la concesión se publicará en el Boletín Oficial del Estado.
- El **artículo 7** establece el procedimiento de concesión de la Medalla y de la Placa, actualizando el mismo de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Así, se elimina la mención de la carga que suponía la presentación de la instancia en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente por razón del domicilio del beneficiario (direcciones generales por otra parte ya extintas), sustituyéndose dicha mención por la presentación de la solicitud en los registros válidos previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Además, la tramitación deja de sustanciarse en las mencionadas direcciones provinciales, de modo que el procedimiento de concesión se realizará por medio de expediente tramitado por la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social,



que requerirá el correspondiente informe del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, como novedad se prevé que la propuesta por la que se insta la concesión deba ir acompañada de una memoria en la que se hagan constar los méritos que concurren en las personas o entidades candidatas, así como de cualquier otro informe que se considere oportuno.

- El **artículo 8** regula la periodicidad e imposición de la condecoración, que se concederá con carácter anual y preferentemente con ocasión de la Fiesta del Trabajo, cada día 1 de mayo, si bien excepcionalmente se permite su imposición en otras fechas.

Además, se adecúa el régimen de imposición de la condecoración a la práctica habitual, determinándose que ésta corresponderá a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social o a la autoridad en quien ésta delegue.

- El **artículo 9** contiene las disposiciones relativas al Registro de Concesiones de esta condecoración.
- El **artículo 10** regula los supuestos y el procedimiento para la revisión y la retirada de la Medalla y la Placa al Mérito en el Trabajo.

De este modo, en su apartado 1 se establecen tres supuestos de retirada de la medalla, en particular cuando quede acreditado que la conducta y trayectoria de la persona o entidad condecorada sea incompatible con la ejemplaridad cívica y profesional exigida para la obtención del galardón. Un segundo supuesto de retirada de la condecoración es que la persona beneficiaria, antes o después de la concesión, con motivo de haber formado parte del aparato de represión de la dictadura franquista, hubiera realizado actos u observado conductas manifiestamente incompatibles con los valores democráticos y los principios rectores de protección de los derechos humanos. Finalmente, se establece un tercer supuesto de revisión acorde con lo que dispongan las leyes, ya sea a través de los procedimientos de revisión de oficio previstos en la referida Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien cualquier otro supuesto o procedimiento de revisión de condecoraciones que establezcan las leyes.

Asimismo, los apartados subsiguientes de este artículo 10 regulan respectivamente: los medios de prueba para la acreditación de las conductas que dan lugar a la retirada, que podrán ser cualesquiera admisibles en derecho; la no vinculación de los supuestos de retirada de la medalla a una posible prescripción de los delitos y las penas impuestas y, finalmente; el procedimiento



para la retirada de la condecoración, que se producirá, en todo caso, tras la sustanciación del correspondiente expediente administrativo contradictorio.

- El **artículo 11** establece los efectos de la revisión y retirada de la Medalla o Placa al Mérito en el Trabajo. Así, la correspondiente orden o real decreto de retirada será objeto de publicidad en el BOE y además comportará: su anotación en el Registro de Concesiones; la obligación de devolver la Medalla o Placa; así como la prohibición de utilizar los derechos vinculados a la obtención de la condecoración.
- Por último, la **disposición adicional única** del reglamento regula la revisión de medallas concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto proyectado, de modo que la revisión y retirada de estas medallas podrá producirse en los supuestos y con las especificaciones previstas en el artículo 10 y con los efectos previstos en el artículo 11.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

3.1. Base jurídica y rango normativo.

Este proyecto se fundamenta en la total potestad de la Administración General del Estado para conceder medallas, emblemas, condecoraciones u otros distintivos honoríficos. En particular, el artículo 40.2 de la Constitución Española alude al reconocimiento en el trabajo al disponer que "los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados". Asimismo, el proyecto se vincula con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Constitución Española, en virtud del cual "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

Asimismo, ha de considerarse la letra o) del artículo 61 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en cuya virtud las personas titulares de los departamentos ministeriales tienen atribuida la facultad de "otorgar premios y recompensas propios del Departamento y proponer las que corresponda según sus normas reguladoras".

Por su parte, el proyecto tiene rango de Real Decreto, toda vez que deroga una norma de tal rango y regula una condecoración civil concedida por la Administración



General del Estado. En este sentido, el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, dispone que las decisiones del Gobierno de la Nación que aprueben normas reglamentarias de su competencia revisten la forma de Reales Decretos acordados en Consejo de Ministros.

3.2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

La norma proyectada es adecuada al orden constitucional de distribución de competencias puesto que se dicta en ejercicio de la total potestad que ostenta la Administración General del Estado para conceder honores y distinciones, ya tomen estas la forma de medallas, emblemas, condecoraciones u otros distintivos honoríficos.

En todo caso, debe realizarse una breve referencia a la congruencia de la norma con el ordenamiento jurídico español, tanto desde un punto de vista formal como material.

Así, desde un punto de vista formal, cabe destacar que en el ámbito estatal las distinciones militares sí cuentan con un reglamento general de recompensas militares, aprobado por el Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, si bien se considera que no existe un reglamento que regule con carácter general los elementos principales de las numerosas condecoraciones civiles que concede la Administración del Estado. No obstante, se pueden enunciar, a título ilustrativo, algunos reales decretos que crean o aprueban los reglamentos de determinadas distinciones civiles:

- Real Decreto 1269/2012, de 31 de agosto, por el que se crean la Medalla y la Placa al Mérito Turístico.
- Real Decreto 561/2010, de 7 de mayo, por el que se crean la Medalla y la Placa al Mérito en el Comercio.
- Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad.
- Real Decreto 283/2002, de 22 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa al Mérito de la Marina Mercante.
- Real Decreto 3379/1978, de 29 de diciembre, por el que se regula la concesión de la «Medalla al Mérito en las Bellas Artes».



- Decreto 2464/1974, de 9 de agosto, por el que se crea la Medalla al Mérito de la Seguridad Vial.

Por otra parte, en sus respectivos ámbitos, las comunidades autónomas han regulado la concesión de particulares condecoraciones en uso de su propia potestad para conceder honores y distinciones, dentro su propio ámbito competencial. Asimismo, el artículo 50.24 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, atribuye al Pleno del Ayuntamiento la concesión de "medallas, emblemas, condecoraciones u otros distintivos honoríficos" así como de "títulos de hijos predilectos o adoptivos o de miembros honorarios de la Corporación", desarrollándose el ejercicio de esta potestad en los artículos 189 a 191 del citado reglamento.

Por otro lado, y desde un punto de vista material, el proyecto tiene por causa y se inspira en la adecuación de la normativa reguladora de la Medalla al Mérito en el Trabajo al progreso derivado del actual marco de derechos de la ciudadanía y, particularmente, de aquellos derechos con incidencia en el fenómeno del trabajo.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que el vigente reglamento data de una fecha anterior a la adhesión de España a las entonces Comunidades Europeas, por lo que es necesario acoger el acervo comunitario que ha inspirado nuestro ordenamiento a través, entre otros, del pilar europeo de derechos sociales, y con base en los Tratados de la Unión Europea y de Funcionamiento de la Unión Europea. Además, debe significarse la trascendencia en la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, como pilar fundamental de la política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

Asimismo, en el transcurso de estas cuatro décadas se ha fortalecido el régimen garantista de determinados derechos constitucionales, originándose nuevos derechos y libertades que se han acompasado a las nuevas realidades de la sociedad española del siglo XXI, y que el espíritu de la nueva norma recoge. A este respecto, cabe destacar especialmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura; la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia; o el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.



Finalmente, el proyecto se adecúa a la vigente legislación administrativa y, en concreto, a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, simplificando el procedimiento aplicable a la tramitación de la concesión de la medalla y la placa, así como el régimen actual de presentación de solicitudes.

3.3. Normas que quedarán derogadas.

Como se ha señalado anteriormente, la disposición derogatoria única del real decreto contiene una cláusula genérica según la cual quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el mismo y, en particular, el Real Decreto 711/1982, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Medalla al Mérito en el Trabajo.

3.4. Justificación de la entrada en vigor.

Dado que la norma no impone obligación alguna a personas físicas o jurídicas, y en aras a una más pronta actualización de los elementos configuradores y procedimiento de concesión de la medalla, se considera razonable la inmediata entrada en vigor del real decreto el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Debe aclararse además que no es aplicable en este caso la regla prevista en el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que prevé el comienzo de la vigencia el 2 de enero o el 1 de julio cuando la norma imponga nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de esta, puesto que no concurre su supuesto de hecho, siendo en cambio aplicable la regla prevista en el artículo 2.1 Código civil, que permite que las normas entren en vigor en el momento en que dispongan.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

Como se ha señalado, la norma proyectada es adecuada al orden constitucional de distribución de competencias puesto que se dicta en ejercicio de la total potestad que ostenta la Administración General del Estado para conceder honores y distinciones. En particular, tal potestad se encuentra amparada expresamente en lo dispuesto en el artículo 97 de la Constitución, el cual atribuye al Gobierno la dirección de la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado; así como el ejercicio de la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes.



En particular, respecto al ámbito de recompensa de la medalla, esto es, la excelencia en el ejercicio del trabajo o la contribución al incremento de la dignidad, la igualdad y la calidad del trabajo, la concesión de la condecoración encuentra su justificación en el artículo 35.1 de la Constitución Española, en virtud del cual "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo". Asimismo, encuentra amparo en lo establecido en el artículo 40.2 de la Norma fundamental, al disponer este que "los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

Este proyecto de real decreto ha sido redactado por la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social, en coordinación con la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

En cuanto a las actuaciones preparatorias, el proyecto ha sido sometido al trámite de consulta pública previa de conformidad con lo previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De este modo, el documento donde constan los extremos a los que alude el referido artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha publicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social del 5 al 25 de agosto de 2021. En este trámite no se han recibido aportaciones.

Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el proyecto será igualmente sometido al trámite de audiencia e información pública.

En relación con los informes evacuados, cabe indicar:

- Conforme al artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y 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, este proyecto debe ser informado por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.



- Asimismo, el proyecto de real decreto será sometido a informe preceptivo de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley del Gobierno), así como a informe facultativo del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley del Gobierno).

- Finalmente, el proyecto de real decreto ha de recibir la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, por cuanto afecta a los procedimientos (artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley del Gobierno).

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

– Impacto económico y presupuestario.

No se aprecia un impacto significativo en la **economía** general, toda vez que la medalla ya estaba prevista en el ordenamiento, si bien sus elementos configuradores y procedimiento se actualizan para adaptarla a la nueva concepción del mérito en el trabajo del siglo XXI.

Igualmente, tampoco se considera que la norma tenga un **impacto presupuestario** en sí misma, por cuanto los eventuales gastos que suponga el suministro de las medallas y placas que se concedan, así como aquellos otros protocolarios que dimanen de los actos de imposición de las condecoraciones, derivarán del número de distinciones otorgadas en cada anualidad, extremo este que se mantiene sin especificar en la nueva regulación.

– Cargas administrativas.

El real decreto proyectado no impone nuevas cargas administrativas innecesarias a los ciudadanos, manteniéndose las obligaciones registrales de las personas beneficiarias de la condecoración. Asimismo, el régimen de presentación de las solicitudes se actualiza ajustándose a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

– Impacto por razón de género.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se indica que el impacto del proyecto por razón de género es positivo por cuanto que, en línea con lo igualmente señalado en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, uno de los valores atendidos y prioritarios en la



concesión y reconocimiento de la condecoración es la contribución de las personas o entidades a un trabajo en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

– **Impacto en la infancia y la adolescencia.**

De acuerdo con lo dispuesto en artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, se informa que el contenido del proyecto de real decreto, de carácter estrictamente organizativo, no tiene impacto alguno en la infancia y la adolescencia.

– **Impacto en la familia.**

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, se señala que el contenido del proyecto, por las razones apuntadas, tampoco tiene impacto en la familia.

– **Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Como ya se ha señalado, el proyecto de real decreto actualiza el formato de las condecoraciones e incluye precisamente la modalidad “Igualdad” entre las categorías de nueva creación de la Medalla y la Placa al Mérito en el Trabajo, la cual se concederá en atención a la contribución realizada a una sociedad más justa e igualitaria y a la lucha contra la discriminación, así como en atención a la contribución realizada a la consolidación de entornos laborales inclusivos.

En consecuencia, el proyecto despliega un impacto positivo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, toda vez que con esta nueva modalidad se pone el foco en recompensar aquellas trayectorias que sirvan como ejemplo en la aplicación de estos principios en el ámbito laboral.

VII. EVALUACIÓN EX POST.

De conformidad con el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, ha de indicarse que este proyecto no ha sido incluido en el Plan Anual Normativo de 2021, al no reunir los criterios a que se refiere el artículo 3 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.