



TEMARIO
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
ED. 2016



TEMARIO
Auxiliares Administrativos
Universidad Complutense de Madrid
Ed. 2016

© Beatriz Carballo Martín (coord.)
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.
ISBN: 978-84-942320-6-0
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (UNIVERSIDADES)
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones
de acceso on-line o venta*

*Prohibida su reproducción total o parcial
sin permiso escrito de TEMA DIGITAL, S.L.*

TEMARIO

Tema 1.- La Constitución Española de 1978: estructura y contenido. Derechos y deberes fundamentales: su garantía y suspensión. La Corona. Sucesión y regencia. Las atribuciones del Rey. El Tribunal Constitucional. El Defensor del Pueblo.

Tema 2.- Ley de Régimen Jurídico del Sector Público: Administración General del Estado y Organización y funcionamiento del sector público institucional.

Tema 3.- El procedimiento administrativo: idea general de la iniciación, instrucción y terminación. Los recursos administrativos: concepto y clase.

Tema 4.- El Estatuto Básico del Empleado Público: régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El personal funcionario y el personal laboral.

Tema 5.- La Universidad Complutense de Madrid, órganos de gobierno colegiados y unipersonales. El Consejo Social. Organización académica. Departamentos, Facultades, Escuelas Universitarias e Institutos Universitarios.

Tema 6.- La Universidad Complutense de Madrid. Clases y régimen jurídico del profesorado. Organización administrativa. Clases y régimen jurídico del personal de administración y servicios.

Tema 7.- La Universidad Complutense de Madrid. Régimen económico y financiero. Patrimonio. Presupuesto. Financiación y control.

Tema 8.- La L.O.U. Estructura y contenido.

Tema 9.- Estatutos de la UCM. Estructura y contenido.

Tema 10.- La prevención de riesgos laborales: conceptos básicos y principios de la acción preventiva. La coordinación de actividades empresariales. El Comité de Seguridad y Salud.

TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: ESTRUCTURA Y CONTENIDO. DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES: SU GARANTÍA Y SUSPENSIÓN. LA CORONA. SUCESIÓN Y REGENCIA. LAS ATRIBUCIONES DEL REY. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. EL DEFENSOR DEL PUEBLO.

1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

1.1.- INTRODUCCIÓN

Tras las Elecciones Generales del 15 de junio de 1977, el Congreso de los Diputados ejerció la iniciativa constitucional que le otorgaba el art. 3º de la Ley para la Reforma Política y, en la sesión de 26 de julio de 1977, el Pleno aprobó una moción redactada por todos los Grupos Parlamentarios y la Mesa por la que se creaba una Comisión Constitucional con el encargo de redactar un proyecto de Constitución.

Una vez elaborada y discutida en el Congreso y Senado, mediante Real Decreto 2550/1978 se convocó el Referéndum para la aprobación del Proyecto de Constitución que tuvo lugar el 6 de diciembre siguiente. Se llevó a cabo de acuerdo con lo prevenido en el Real Decreto 2120/1978. El Proyecto fue aprobado por el 87,78% de votantes que representaba el 58,97% del censo electoral.

Su Majestad el Rey sancionó la Constitución durante la solemne sesión conjunta del Congreso de los Diputados y del Senado celebrada en el Palacio de las Cortes el miércoles 27 de diciembre de 1978. El BOE publicó la Constitución el 29 de diciembre de 1978, que entró en vigor con la misma fecha. Ese mismo día se publicaron, también, las versiones en las restantes lenguas de España.

A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- En 1992, que consistió en añadir el inciso "*y pasivo*" en el artículo 13.2, referido al derecho de sufragio en las elecciones municipales.
- En 2011, que consistió en sustituir íntegramente el artículo 135 para establecer constitucionalmente el principio de estabilidad presupuestaria, como consecuencia de la crisis económica y financiera que padecemos.

1.2.- ANTECEDENTES

Las múltiples influencias de una Constitución derivada como la española de 1978 -además de aquellas recibidas del constitucionalismo histórico español- hay que buscarlas preferentemente dentro de las nuevas corrientes europeas que aparecen después de la Segunda Guerra Mundial, y en tal sentido ha recibido claras influencias de otros textos constitucionales europeos, y de diferentes Tratados de Derecho Internacional:

- De la Constitución italiana de 1947 habría que destacar la configuración del poder judicial y sus órganos de gobierno, o los antecedentes del Estado Regional Italiano.

TEMA 2.- LEY DE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO: ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL.

INTRODUCCIÓN

Mediante Ley 40/2015 se ha regulado el Régimen Jurídico del Sector Público, cuya entrada en vigor-como la Ley 39/2015- se produjo el 2 de octubre de 2016.

La Ley 40/2015 establece y regula las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, los principios del sistema de responsabilidad de las Administraciones Públicas y de la potestad sancionadora, así como la organización y funcionamiento de la Administración General del Estado y de su sector público institucional para el desarrollo de sus actividades.

La Ley 40/2015 se aplica al sector público que comprende:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- c) Las Entidades que integran la Administración Local.
- d) El sector público institucional.

El sector público institucional se integra por:

- a) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.
- b) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que quedarán sujetas a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas, en particular a los principios previstos en el artículo 3, y en todo caso, cuando ejerzan potestades administrativas.
- c) Las Universidades públicas que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de la presente Ley.

Tienen la consideración de Administraciones Públicas la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.

TEMA 3.- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: IDEA GENERAL DE LA INICIACIÓN, INSTRUCCIÓN Y TERMINACIÓN. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS: CONCEPTO Y CLASE.

1.- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1.1.- CONCEPTO Y NATURALEZA

DEFINICIÓN DE PROCEDIMIENTO: La definición habitual puede ser bien el método para ejecutar algunas cosas, o bien la actuación que se lleva a cabo mediante trámites administrativos o judiciales.

DEFINICIÓN DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: La Exposición de Motivos de la Ley de Procedimiento Administrativo de 1958 lo definió como *“cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin”*. Y de una forma más concisa, el artículo 105.c) CE lo define indirectamente como *“procedimiento a través del cual deben producirse los actos administrativos”*.

Recientemente la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, lo define como el conjunto ordenado de trámites y actuaciones formalmente realizadas, según el cauce legalmente previsto, para dictar un acto administrativo o expresar la voluntad de la Administración.

El procedimiento administrativo es, en definitiva, la forma en que han de producirse los actos administrativos, que deberán ajustarse al procedimiento establecido. Como consecuencia de los pasos y resultados obtenidos en las distintas fases del procedimiento se forma un expediente, en el que figuran los diferentes documentos generados, que habitualmente son escritos. El expediente será la base que permitirá llegar a una resolución final, que contiene la decisión de la Administración.

CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN.- El artículo 149.1.18. de la Constitución distingue entre las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas, que habrán de garantizar al administrado un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

La Ley 39/2015 recoge esta concepción constitucional de distribución de competencias y regula el procedimiento administrativo común, de aplicación general a todas las Administraciones Públicas y fija las garantías mínimas de los ciudadanos respecto de la actividad administrativa. Esta regulación no agota las competencias estatales o autonómicas de establecer procedimientos específicos por razón de la materia que deberán respetar, en todo caso, estas garantías. La Constitución establece la competencia de las Comunidades Autónomas para establecer las especialidades derivadas de su organización propia pero además, como ha señalado la jurisprudencia constitucional, no se puede disociar la norma sustantiva de la norma de procedimiento, por lo que también ha de ser posible que las Comunidades Autónomas dicten las normas de procedimiento necesarias para la aplicación de su derecho sustantivo, pues lo

TEMA 4.- EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. EL PERSONAL FUNCIONARIO Y EL PERSONAL LABORAL.

1.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP.

El régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas está configurado fundamentalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, aprobado actualmente por Real Decreto Legislativo 5/2015), que establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las AA.PP., más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

Además del EBEP como norma básica, otra serie de leyes configuran el régimen jurídico del personal al servicio de las AA.PP., como son las siguientes:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Leyes reguladoras de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las AA.PP.
- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública

TEMA 5.- LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID: ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS Y UNIPERSONALES. EL CONSEJO SOCIAL. ORGANIZACIÓN ACADÉMICA. DEPARTAMENTOS, FACULTADES, ESCUELAS UNIVERSITARIAS E INSTITUTOS UNIVERSITARIOS.

1.- ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Centros y Estructuras de la Universidad.- La UCM estará integrada por Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores, Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación y por aquellos otros centros y estructuras que organicen enseñanzas en modalidad no presencial.

La UCM podrá dotarse de estructuras de gobierno y gestión que faciliten la descentralización de sus actividades.

La UCM podrá crear otros centros o estructuras cuyas actividades de desarrollo de sus fines institucionales no conduzcan a la obtención de títulos incluidos en el Catálogo de Títulos Universitarios Oficiales.

La UCM podrá celebrar convenios de adscripción con Centros docentes de titularidad pública o privada, en el marco de la legislación general y de conformidad con los presentes Estatutos.

También podrán crearse otras estructuras al amparo del artículo 2.2.c) de la LOU.

Igualmente, la UCM podrá, en los términos fijados en las leyes y acuerdos internacionales, promover y crear instituciones universitarias, en otras comunidades autónomas y en otros países.

1.1.- FACULTADES, ESCUELAS TÉCNICAS O POLITÉCNICAS SUPERIORES, ESCUELAS UNIVERSITARIAS Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS POLITÉCNICAS

Naturaleza y funciones.- Las Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores, Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas de la UCM, son los centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como de los certificados, diplomas y títulos propios. Asimismo, ejercerán aquellas otras funciones que determinen los presentes Estatutos.

Los Centros a los que se refiere este capítulo, agruparán al Profesorado que haya sido adscrito a los mismos por el Consejo de Gobierno y al Personal de Administración y Servicios que desempeñe sus funciones en el Centro.

Creación, modificación y supresión.- La creación, modificación y supresión de los Centros a que se refiere el presente Capítulo será acordada por la Comunidad de Madrid, bien a propuesta del Consejo Social o bien por propia iniciativa con el acuerdo del referido Consejo, en todo caso previo informe del Consejo

TEMA 6.- LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. CLASES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL PROFESORADO. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA. CLASES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

1.- CLASES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL PROFESORADO DE LA UCM

1.1.- EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UCM

Disposiciones generales.- El personal docente e investigador de la UCM está compuesto por funcionarios de los Cuerpos docentes universitarios y por personal contratado que, a su vez, se clasificará en dos grupos:

- a) Contratado permanente o indefinido.
- b) Contratado con carácter temporal.

El personal docente e investigador de la UCM se regirá por la LOU y las normas estatales o de la Comunidad de Madrid que la desarrollen, por la legislación de la función pública o laboral que les sean de aplicación, por el convenio colectivo y por los presentes Estatutos.

En el caso de enseñanzas clínicas de Ciencias de la Salud se regirán, además, por lo previsto en la Ley General de Sanidad y en su normativa de desarrollo.

La política de personal docente e investigador se adecuará a lo previsto en el documento de plantilla, reflejado en la Relación de Puestos de Trabajo.

En el documento de plantilla podrán contemplarse también políticas específicas para acciones especiales de política científica siempre que se justifiquen debidamente.

El correspondiente documento, que podrá ser revisado cada tres años, será elaborado por el Consejo de Dirección y aprobado por el Consejo de Gobierno, de acuerdo con los criterios que previamente haya aprobado el Claustro para establecer el modelo básico de plantillas.

En todo caso, se tenderá a que el personal docente funcionario no sea inferior al setenta por ciento del total de la plantilla y el profesorado contratado no sea superior al 30 por ciento, excluyendo en este cómputo a los Profesores Asociados de enseñanzas clínicas de Ciencias de la Salud.

El referido documento de plantilla deberá hacerse público.

Al personal docente e investigador de la UCM le será aplicable la ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

TEMA 7.- LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO. PATRIMONIO. PRESUPUESTO. FINANCIACIÓN Y CONTROL.

Los Estatutos de la UCM regulan el régimen económico y financiero de la Universidad en su Título XII, en los términos siguientes.

1.- RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO DE LA UCM

Disposiciones generales.- En los términos establecidos por la LOU, la UCM goza de autonomía económica y financiera.

En lo no previsto por los Estatutos y el Reglamento de Gestión Económica y Financiera, las actividades económicas y financieras de la UCM se ajustarán a lo dispuesto por la legislación aplicable al sector público autonómico y, en su defecto, estatal.

En el marco de la legislación vigente, los órganos de gobierno de la Universidad impulsarán las medidas adecuadas para incorporar, cuando proceda, la financiación con recursos ajenos de las infraestructuras y actividades, estableciendo los mecanismos de garantía necesarios para asegurar el mejor funcionamiento de los servicios públicos.

Para la promoción y desarrollo de los fines de la Universidad, el Rector, a propuesta del Consejo de Gobierno y con la aprobación del Consejo Social, podrá crear empresas, fundaciones u otras personas jurídicas, en los términos señalados por el artículo 84 de la LOU.

De ello será informado anualmente el Claustro.

En los órganos de gobierno de las empresas, fundaciones u otras personas jurídicas podrán participar los titulares de los órganos de gobierno de la Universidad, así como miembros del personal docente e investigador y de administración y servicios en los términos que, de acuerdo con la normativa vigente, establezca el Consejo de Gobierno.

El consejo de Gobierno aprobará un Reglamento de Gestión Económica y Financiera de la UCM.

2.- LA PROGRAMACIÓN Y DEL PRESUPUESTO

Programas plurienales.- El Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno y oído el Claustro, aprobará programas plurienales que permitan la celebración de convenios y contratos-programa con la Comunidad de Madrid.

Con carácter general, los programas se establecerán por períodos de cuatro años, sin perjuicio de su revisión anual.

TEMA 8.- LA L.O.U. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

1.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES

1.1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sustituyó a la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, que se dictó en su momento en desarrollo de lo dispuesto en el art. 27.10 de la Constitución, al reconocer la autonomía de las Universidades en los términos que la ley establezca.

La Ley Orgánica 6/2001 nació con el propósito de impulsar la acción de la Administración General del Estado en la vertebración y cohesión del sistema universitario, de profundizar las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de enseñanza superior, de incrementar el grado de autonomía de las Universidades, y de establecer los cauces necesarios para fortalecer las relaciones y vinculaciones recíprocas entre Universidad y sociedad.

Es una Ley de la sociedad para la Universidad, en la que ambas dispondrán de los mecanismos adecuados para intensificar su necesaria y fructífera colaboración.

Constituye así el marco adecuado para vincular la autonomía universitaria con la rendición de cuentas a la sociedad que la impulsa y la financia. Y es el escenario normativo idóneo para que la Universidad responda a la sociedad, potenciando la formación e investigación de excelencia, tan necesarias en un espacio universitario español y europeo que confía en su capital humano como motor de su desarrollo cultural, político, económico y social.

La Ley articula los distintos niveles competenciales, los de las Universidades, las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado. Diseña un mayor autogobierno de las Universidades y supone un incremento del compromiso de las Comunidades Autónomas, lo que implica para las primeras una mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos y nuevas atribuciones de coordinación y gestión para las segundas. Esto implica dotar de nuevas competencias a las Universidades y a las Comunidades Autónomas respecto a la anterior legislación, con el objetivo de plasmar en el texto de forma inequívoca la confianza de la sociedad en sus Universidades y la responsabilidad de éstas ante sus respectivas Administraciones educativas.

También es objetivo irrenunciable de la Ley la mejora de la calidad del sistema universitario en su conjunto y en todas y cada una de sus vertientes. Se profundiza, por tanto, en la cultura de la evaluación mediante la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y se establecen nuevos mecanismos para el fomento de la excelencia: mejorar la calidad de la docencia y la investigación, a través de un nuevo sistema objetivo y transparente, que garantice el mérito y la capacidad en la selección y el acceso del profesorado, y mejorar, asimismo, la calidad de la gestión, mediante procedimientos que permitirán resolver con agilidad y eficacia las cuestiones de coordinación y administración de la Universidad.

TEMA 9.- ESTATUTOS DE LA UCM. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

1.- LOS ESTATUTOS DE LAS UNIVERSIDADES EN LA LOU

Al establecer el régimen jurídico de las Universidades, la LOU dispone en su art. 6 que las Universidades (en general, incluyendo las privadas) se registrarán por la propia LOU y por las normas que dicten el Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias.

Las Universidades públicas se registrarán, además, por la Ley de su creación y por sus Estatutos, que serán elaborados por aquéllas y, previo su control de legalidad, aprobados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma. Si existieran reparos de legalidad, las Universidades deberán subsanarlos, de acuerdo con el procedimiento previsto en sus Estatutos, y someterlos de nuevo a la aprobación por el Gobierno de la Comunidad Autónoma. En defecto de plazo distinto establecido por la Comunidad Autónoma, el proyecto de Estatutos se entenderá aprobado si transcurridos tres meses desde la fecha de su presentación al citado Consejo de Gobierno no hubiera recaído resolución expresa.

Una vez aprobados, los Estatutos entrarán en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma. Asimismo, serán publicados en el "Boletín Oficial del Estado".

Los poderes públicos y las universidades a través de sus estatutos, establecerán mecanismos para que en los procesos de acogida de los diferentes miembros de la comunidad universitaria se favorezca el conocimiento suficiente de las lenguas cooficiales.

2.- LOS ESTATUTOS DE LA UCM

Los vigentes Estatutos de la UCM fueron publicados en el BOCM de 28 de mayo de 2003 mediante Decreto 58/2003, de 8 de mayo, del Consejo de Gobierno autonómico.

Posteriormente, mediante Acuerdo de 23 de febrero de 2015, del Pleno del Claustro de la Universidad Complutense de Madrid de 10 de diciembre de 2014, se aprobó la modificación parcial de los Estatutos, y se modificaron los artículos 70.3, 73.2, segundo párrafo, 73.5 y 76.4. Dicha modificación fue publicada en el BOCM de 26 de febrero de 2015.

Los Estatutos de la UCM tienen 209 artículos distribuidos en 15 títulos, con la siguiente estructura.

- TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales
- TÍTULO I. Del régimen jurídico de la UCM
- TÍTULO II. De la estructura de la Universidad

TEMA 10.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CONCEPTOS BÁSICOS Y PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LA LEY 31/1995

1.1.- INTRODUCCIÓN

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el