



TEMARIO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Ayuntamiento de Fuenlabrada
Ed.2024



ed.tema_
digital

TEMARIO AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Ayuntamiento de Fuenlabrada

Ed. 2024

ISBN: 978-84-1383-841-0

Reservados todos los derechos

© 2024 | IEDITORIAL

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y ss. del Código Penal).

El Centro Español de Derechos Reprográficos vela por el respeto de los citados derechos.

Editado por: iEditorial

E-mail: info@ieditorial.com

Web: www.ieditorial.net

Diseño de cubierta: iEditorial

Impresión: iEditorial (Granada)

Impreso en España

TEMARIO

Tema 1. La Constitución española. Título I Derechos y Deberes Fundamentales. Título IV. Del Gobierno y la Administración. Título VII. Economía y Hacienda. Título VIII. De la organización territorial del Estado.

Tema 2. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Título Preliminar. Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del Sector Público. Título III. Relaciones interadministrativas.

Tema 3. La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local: disposiciones generales. Título I. Disposiciones generales. Título II. El municipio. Título V. Disposiciones comunes a las Entidades Locales. Título VI. Bienes, actividades y contratación. Título VII. Personal al servicio de las Entidades Locales. VIII. Haciendas Locales. Título X. Régimen de organización de los municipios de gran población.

Tema 4. Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Título Preliminar. Ámbito de aplicación. Título I. Recursos de las Haciendas Locales. Título II. Recursos de los Municipios. Título IV. Presupuesto y gasto público.

Tema 5. Las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Título preliminar. Disposiciones generales. Capítulo II. Contratos del Sector Público. Sección 1.ª Delimitación de los tipos contractuales (artículos 12 a 18). Sección 3.ª Contratos administrativos y contratos privados. Libro primero. Configuración general de la contratación del Sector Público y elementos estructurales de los contratos. Título I. Disposiciones generales sobre la contratación del Sector Público. Capítulo II. Libertad de pactos y contenido mínimo del contrato. Capítulo III. Perfección y forma del contrato. Título II. Partes en el contrato. Capítulo I. Órgano de contratación.

Tema 6. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Capítulo I. Derechos de los empleados públicos (artículos 14 y 15). Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones (artículos 47 a 51). Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta (artículos 52 a 54). Título VII. Régimen disciplinario. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Título I. De la relación individual de trabajo. Capítulo I. Disposiciones generales. Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos (artículos 4 y 5). Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo. Sección 1ª. Duración del contrato (artículos 14 a 16). Sección 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato (artículos 17 a 21). Sección 5ª. Tiempo de trabajo (artículos 34 a 38). Capítulo III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Sección 3ª. Suspensión del contrato (artículos 45 a 48). Sección 4ª. Extinción del contrato (artículos 49 a 56). Capítulo IV. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Tema 7. Acuerdo de condiciones comunes de las empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus organismos autónomos. Título II. Igualdad de género en el empleo público. Título IV. Tiempo de trabajo (artículos 35 a 56). Título V. Derechos económicos (artículos 57 a 65).

Tema 8. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Capítulo III. Derechos y obligaciones (artículos 14 a 29). Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores (artículos 33 a 40). Medidas específicas de seguridad, higiene y prevención de accidentes en el puesto.

Tema 9. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres Y Hombres. Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

Tema 10. Ofimática. Microsoft Office Word, Excel, Access y Outlook. Características generales y funciones.

La Constitución española. Título I Derechos y Deberes Fundamentales. Título IV. Del Gobierno y la Administración. Título VII. Economía y Hacienda. Título VIII. De la organización territorial del Estado

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 representaban 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.

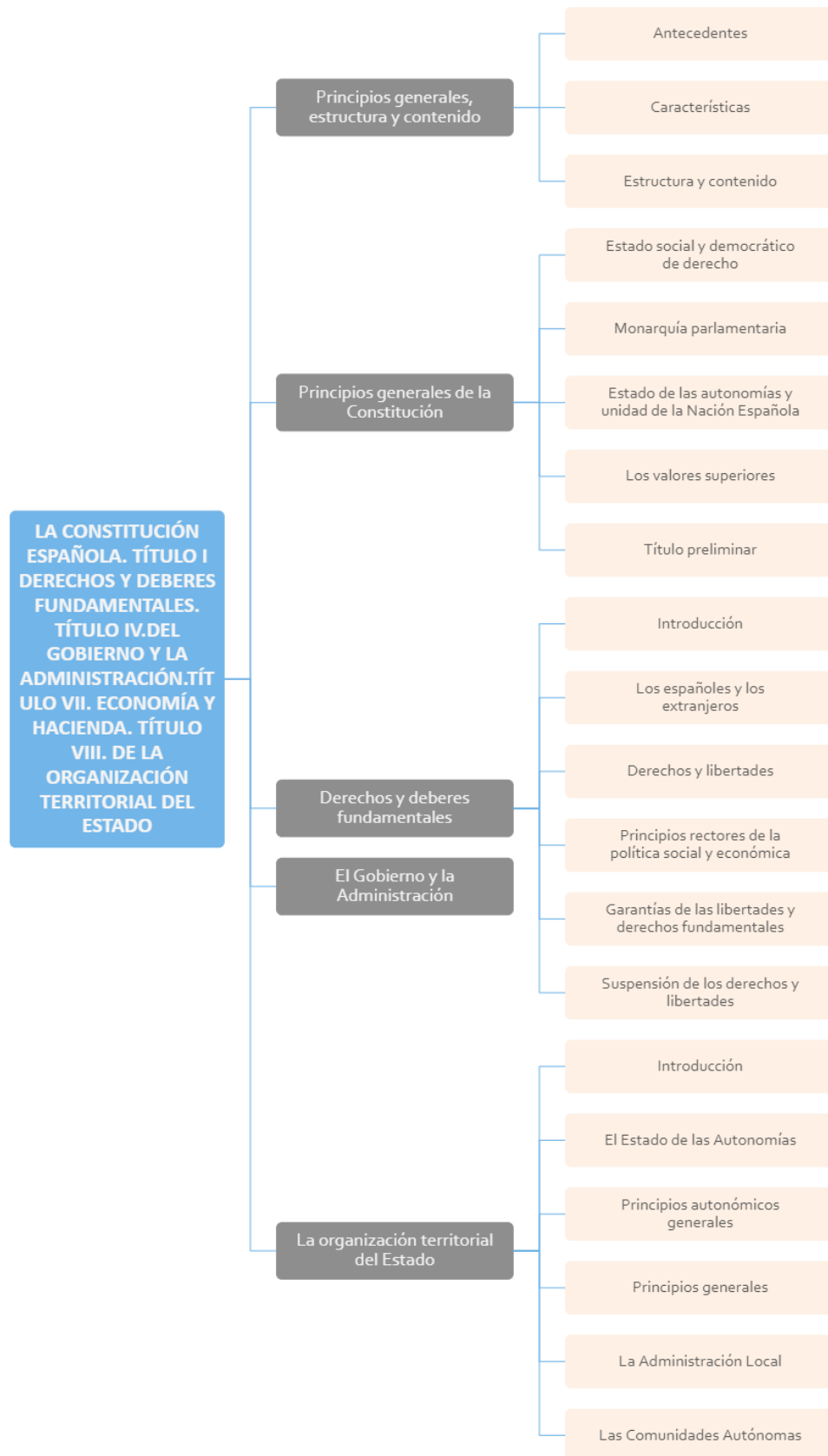
A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- 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.

Objetivos

- Comprender los principios generales, estructura y contenido de la Constitución Española.
- Explorar los derechos y deberes fundamentales establecidos en la Constitución Española.
- Entender la organización del Gobierno, la Administración y la estructura territorial del Estado.

Mapa Conceptual



1. Principios generales, estructura y contenido

1.1. 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, así como 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.
- De la Ley Fundamental de Bonn de 1949, la de mayor influencia, el catálogo de derechos y libertados, o la calificación del Estado como social y democrático de derecho (aunque de alguna manera ya lo recogía la Constitución española de 1931), y los mecanismos de la moción de censura de carácter constructiva, que debe incluir un candidato alternativo a la presidencia del Gobierno
- De la Constitución francesa de 1958 toma influencias en lo referente a los valores constitucionales, la organización estatal y las relaciones entre ambas cámaras legislativas.
- De la Constitución portuguesa de 1976 se recibe influencia también respecto de la regulación de los derechos y libertades fundamentales, notándose en ellos el impacto de los Convenios Internacionales en la materia.
- Lo relativo al Título II, de la Corona, se ve claramente influenciado por lo dispuesto en diferentes constituciones históricas de monarquías europeas, especialmente por lo recogido en las constituciones sueca y holandesa, de donde se importa también el reconocimiento a la figura del defensor del pueblo (ombudsman).
- En cuanto a la influencia del Derecho Internacional, el legislador se remite expresamente al mismo en varios preceptos, especialmente en lo relativo a la interpretación de los derechos fundamentales, en que habrá que estar a cuantos Convenios o Tratados hayan sido suscritos, y a la jurisprudencia de los Organismos Internacionales.

1.2. Características

La Constitución Española de 1978 tiene unas **características** definidas que son las siguientes:

- Se trata de una Constitución escrita, codificada en un solo texto.
- Es extensa, lo que se debe en parte a que hubo que hacer un laborioso consenso entre las diferentes organizaciones políticas que la elaboraron, y a que incluye no sólo los principios fundamentales del Estado sino también los derechos y deberes, libertades individuales, organización y funcionamiento del Estado, etc.
- Se trata de la Constitución más extensa después de la Constitución de las Cortes de Cádiz de 1812. Consta de 169 artículos, además de otras disposiciones. No sigue -por tanto- la línea de otras constituciones occidentales que tienden a ser mucho más breves.
- Tiene origen popular, porque está hecha por los representantes del pueblo (de ideologías variadas), y fue ratificada en referéndum. Es por tanto una constitución pactada o de consenso.
- Es rígida, sus mecanismos de reforma están descritos en el Título X y establecen que no se puede modificar por un procedimiento legislativo ordinario, como en el caso de otras constituciones más flexibles, sino que es necesario un proceso mucho más complejo y complicado.
- Establece como forma política del Estado español la monarquía parlamentaria.
- La amplitud de las materias objeto de la regulación constitucional, pues se redactó quizá con el deseo de garantizar una protección mínima de determinadas instituciones o situaciones frente a posibles cambios futuros.
- La diversa precisión e intensidad de la regulación constitucional de las diferentes materias sobre las que trata. En las materias que tuvieron mayor consenso fue posible efectuar una regulación más detallada; en otras, sin embargo, los contenidos se redujeron a aquellos aspectos sobre los que era posible una coincidencia de opiniones, dejando que posteriormente el legislador abordase en profundidad la cuestión.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Título Preliminar. Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del Sector Público. Título III. Relaciones interadministrativas

Introducción

La eficacia, transparencia y modernización en el funcionamiento de las Administraciones Públicas son pilares fundamentales para garantizar la adecuada prestación de servicios y el cumplimiento de los derechos de los ciudadanos. En este contexto, las leyes 39/2015 y 40/2015, promulgadas el 1 de octubre de 2015, representan hitos importantes en la normativa española. La Ley 39/2015 regula el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mientras que la Ley 40/2015 establece el Régimen Jurídico del Sector Público.

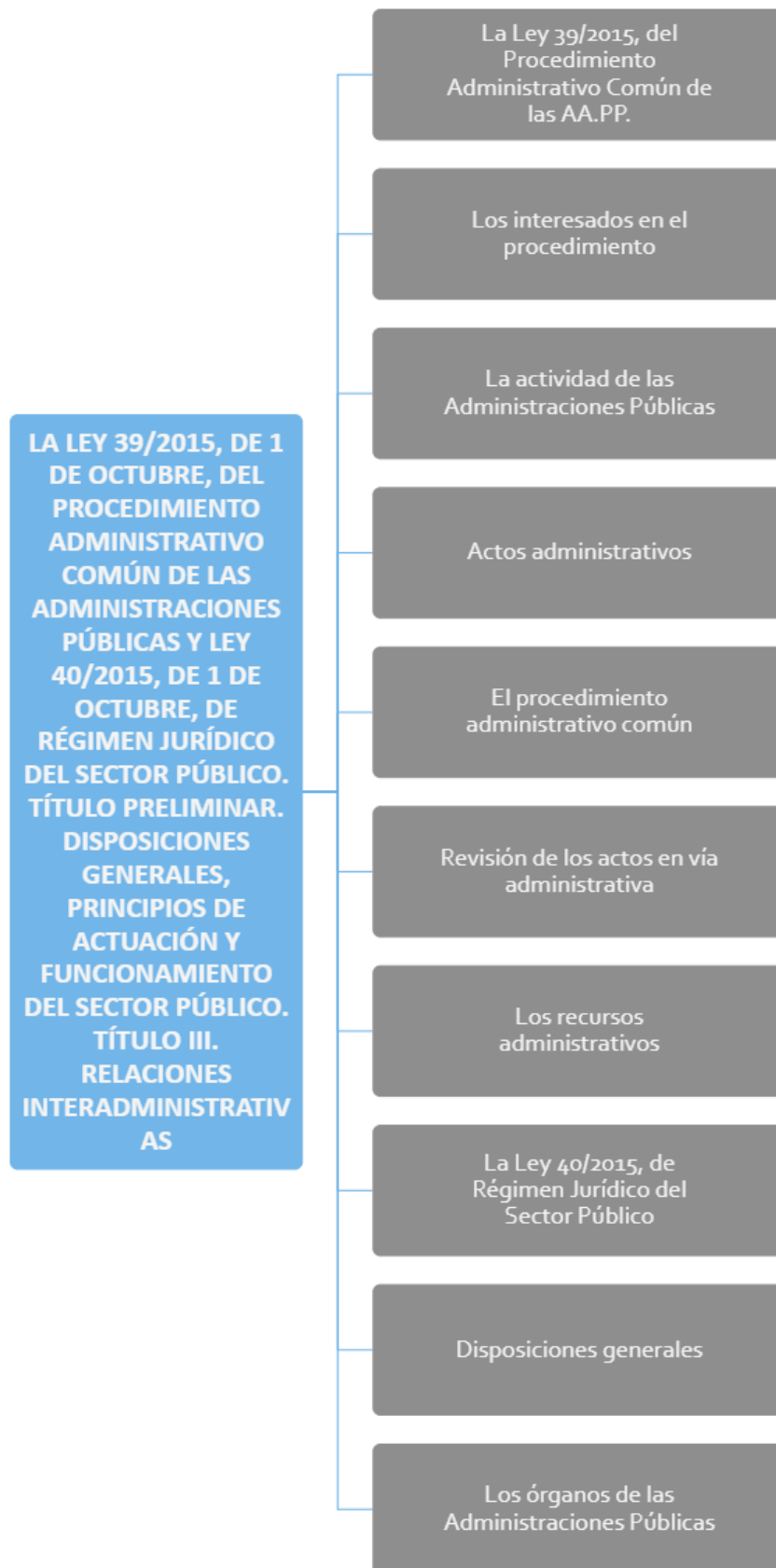
Ambas leyes, a través de sus títulos preliminares, disposiciones generales y principios de actuación, marcan pautas para el adecuado funcionamiento del sector público y las relaciones entre las distintas administraciones.

En este tema, se exploran los aspectos clave de estas leyes, centrándose en el Título Preliminar y las disposiciones generales que establecen los fundamentos y principios rectores que guían la actuación de las Administraciones Públicas en España. Además, se analiza cómo estas normativas influyen en las relaciones interadministrativas, promoviendo la coordinación y colaboración entre los diferentes niveles de gobierno para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

Objetivos

- Comprender el marco legal y los principios rectores del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Explorar las disposiciones generales y los órganos del Sector Público según el Régimen Jurídico del Sector Público.
- Aplicar los principios y procedimientos del Procedimiento Administrativo Común y el Régimen Jurídico del Sector Público en situaciones prácticas.

Mapa Conceptual



1. La Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las AA.PP.

1.1. Contenido y estructura

El **art. 103 de la Constitución** dispone que “la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho”.

Tras más de veinte años de vigencia de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recientemente el poder legislativo ha llevado a cabo una reforma del ordenamiento jurídico público articulada en dos ejes fundamentales: las relaciones «ad extra» (hacia afuera) y «ad intra» (hacia dentro) de las Administraciones Públicas. Para ello se han impulsado simultáneamente dos nuevas leyes que constituirán los pilares sobre los que se asentará en adelante el Derecho administrativo español: la **Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (Ley 39/2015)**, y la **Ley de Régimen Jurídico del Sector Público (Ley 40/2015)**.

La **Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas** constituye el primero de estos dos ejes, al establecer una regulación completa y sistemática de las relaciones «ad extra» entre las Administraciones y los administrados, tanto en lo referente al ejercicio de la potestad de autotutela y en cuya virtud se dictan actos administrativos que inciden directamente en la esfera jurídica de los interesados, como en lo relativo al ejercicio de la potestad reglamentaria y la iniciativa legislativa. Queda así reunido en cuerpo legislativo único la regulación de las relaciones «ad extra» de las Administraciones con los ciudadanos como ley administrativa de referencia que se ha de complementar con todo lo previsto en la normativa presupuestaria respecto de las actuaciones de las Administraciones Públicas, destacando especialmente lo previsto en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera; la Ley 47/2003, General Presupuestaria, y la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La Ley se estructura en siete títulos, con el siguiente contenido:

- **TÍTULO PRELIMINAR.-** El título preliminar, de disposiciones generales, aborda el ámbito objetivo y subjetivo de la Ley. Entre sus principales novedades, cabe señalar, la inclusión en el objeto de la Ley, con carácter básico, de los principios que informan el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de las Administraciones. Se prevé la aplicación de lo previsto en esta Ley a todos los sujetos comprendidos en el concepto de Sector Público, si bien las Corporaciones de Derecho Público se regirán por su normativa específica en el ejercicio de las funciones públicas que les hayan sido atribuidas y supletoriamente por esta Ley.
- **TÍTULO I: LOS INTERESADOS EN EL PROCEDIMIENTO.-** El Título I regula entre otras cuestiones, las especialidades de la capacidad de obrar en el ámbito del Derecho administrativo, haciéndola extensiva por primera vez a los grupos de afectados, las uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes o autónomos cuando la Ley así lo declare expresamente. En materia de representación, se incluyen nuevos medios para acreditarla en el ámbito exclusivo de las Administraciones Públicas, como son el apoderamiento «apud acta», presencial o electrónico, o la acreditación de su inscripción en el registro electrónico de apoderamientos de la Administración Pública u Organismo competente. Igualmente, se dispone la obligación de cada Administración Pública de contar con un registro electrónico de apoderamientos, pudiendo las Administraciones territoriales adherirse al del Estado, en aplicación del principio de eficiencia. Por otro lado, este título dedica parte de su articulado a una de las novedades más importantes de la Ley: la separación entre identificación y firma electrónica y la simplificación de los medios para acreditar una u otra, de modo que, con carácter general, sólo será necesaria la primera, y se exigirá la segunda cuando deba acreditarse la voluntad y consentimiento del interesado. Se establece, con carácter básico, un conjunto mínimo de categorías de medios de identificación y firma a utilizar por todas las Administraciones. En particular, se admitirán como sistemas de firma: los sistemas de firma electrónica reconocida o cualificada y avanzada basados en certificados electrónicos cualificados de firma electrónica, que comprenden tanto los certificados electrónicos de persona jurídica como los de entidad sin personalidad jurídica; los sistemas de sello electrónico

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local: disposiciones generales. Título I. Disposiciones generales. Título II. El municipio. Título V. Disposiciones comunes a las Entidades Locales. Título VI. Bienes, actividades y contratación. Título VII. Personal al servicio de las Entidades Locales. VIII. Haciendas Locales. Título X. Régimen de organización de los municipios de gran población

Introducción

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, es el texto legal con el que el Estado da respuesta a la regulación de las bases sobre el régimen local que se prevé en la Constitución. Sus características fundamentales son:

- En su aspecto formal, se trata de una ley ordinaria, pero de una ley ordinaria "especial" por la importancia de su contenido para las entidades locales constitucionalmente reconocidas.

- Es una “ley básica”, no en el sentido de las leyes de bases a las que alude el artículo 82 de la CE, que implica una delegación legislativa y precisan de una articulación posterior por parte del propio Estado, sino en la línea prevista en el artículo 149.1.18 de la CE, en que la ley estatal fija las bases o “directrices fundamentales” relativas a las materias allí enumeradas. Bases susceptibles de desarrollo legislativo, a cargo del Estado o de la comunidad autónoma según las materias. Las consecuencias que se derivan de este carácter de ley básica son principalmente dos: por un lado, la legislación autonómica no podrá vulnerar dichas bases; pero, por otro, las bases no podrán descender a detalles o pormenores impropios de su naturaleza de tales, ya que eso supondría una traba para la facultad legislativa de desarrollo reconocida a las comunidades autónomas.
- Es una ley delegante según lo dispuesto en el artículo 82.2 de la CE, puesto que autoriza al gobierno de la nación para refundir en el plazo de un año las disposiciones legales vigentes de acuerdo con lo dispuesto en la disposición derogatoria de la Ley.
- Cumple adicionalmente una función de “ley marco”, en relación con las competencias legislativas o de desarrollo de la legislación estatal sobre régimen local, eventualmente asumidas por las comunidades autónomas de estatuto ordinario.

La Ley 7/1985 es por tanto una ley compleja en su composición final y en ella se pueden diferenciar dos grandes bloques:

- 1) El del estatuto subjetivo de los entes locales y ordenaciones relacionadas, que puede subdividirse a su vez en tres ámbitos: el de la organización y funcionamiento internos de los entes locales que sean relevantes para la autonomía local; el régimen jurídico general de la Administración pública, y el de las haciendas locales.
- 2) Destinado a establecer una adecuada conexión con la legislación sectorial correspondiente a través del mecanismo de asignación de competencias a los entes locales, que en consecuencia quedaría fuera de la nueva legislación sobre el régimen local.

Su estructura es la siguiente:

Preámbulo

TÍTULO I. Disposiciones generales

TÍTULO II. El municipio

CAPÍTULO I. Territorio y población

CAPÍTULO II. Organización

CAPÍTULO III. Competencias

CAPÍTULO IV. Regímenes Especiales

TÍTULO III. La Provincia

CAPÍTULO I. Organización

CAPÍTULO II. Competencias

CAPÍTULO III. Regímenes especiales

TÍTULO IV. Otras Entidades locales

TÍTULO V. Disposiciones comunes a las Entidades locales

CAPÍTULO I. Régimen de funcionamiento

CAPÍTULO II. Relaciones interadministrativas

CAPÍTULO III. Impugnación de actos y acuerdos y ejercicio de acciones

CAPÍTULO IV. Información y participación ciudadanas

CAPÍTULO V. Estatuto de los miembros de las Corporaciones locales

TÍTULO VI. Bienes, actividades y servicios, y contratación

CAPÍTULO I. Bienes

CAPÍTULO II. Actividades y servicios

CAPÍTULO III. Contratación

TÍTULO VII. Personal al servicio de las Entidades locales

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO II. Disposiciones comunes a los funcionarios de carrera

CAPÍTULO III. Selección y formación de los funcionarios con habilitación de carácter nacional y sistema de provisión de plazas

CAPÍTULO IV. Selección de los restantes funcionarios y reglas sobre provisión de puestos de trabajo

CAPÍTULO V. Del personal laboral y eventual

TÍTULO VIII. Haciendas Locales

TÍTULO IX. Organizaciones para la cooperación entre las Administraciones Públicas en materia de Administración Local

TÍTULO X. Régimen de organización de los municipios de gran población

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

CAPÍTULO II. Organización y funcionamiento de los órganos municipales necesarios

CAPÍTULO III. Gestión económico financiera

CAPÍTULO IV. Conferencia de Ciudades

TÍTULO XI. Tipificación de las infracciones y sanciones por las Entidades Locales en determinadas materias

Disposiciones adicionales (16, una anulada)

Disposición derogatoria (1)

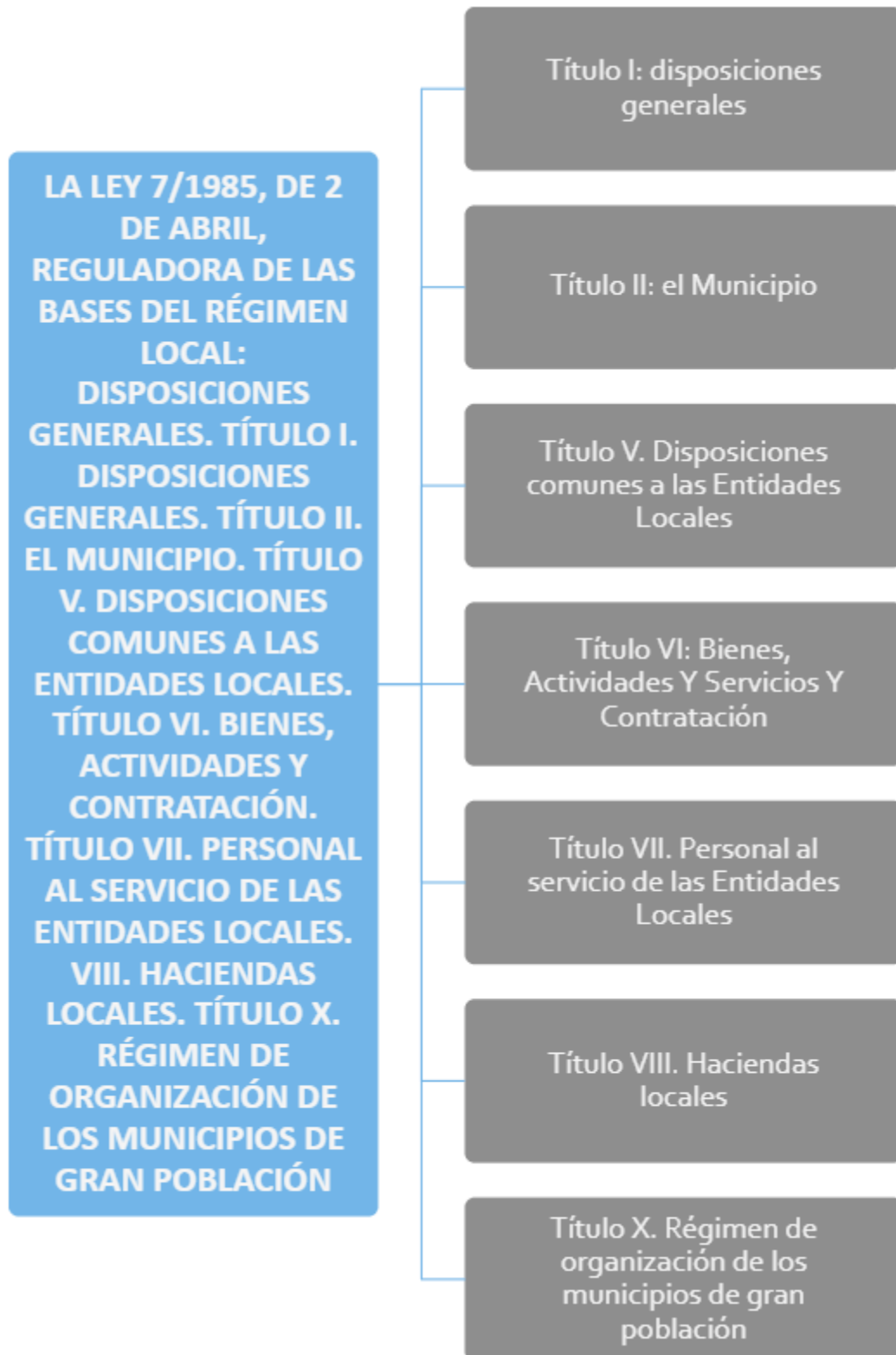
Disposiciones transitorias (10)

Disposiciones finale (5)

Objetivos

- Comprender las disposiciones generales establecidas en el Título I de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, incluyendo sus principios fundamentales y ámbitos de aplicación.
- Analizar la estructura y funciones del municipio según lo dispuesto en el Título II de la misma ley, explorando su organización, competencias y relaciones con otras entidades locales y administraciones públicas.
- Evaluar las disposiciones comunes a las entidades locales, así como los aspectos relacionados con los bienes, actividades, contratación, personal y haciendas locales, contemplados en los Títulos V, VI, VII y VIII de la normativa, con énfasis en su aplicación práctica y repercusiones en la gestión local.

Mapa Conceptual



1. Título I: disposiciones generales

Municipios y Provincia.- Los Municipios son entidades básicas de la organización territorial del Estado y cauces inmediatos de participación ciudadana en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades.

La Provincia y, en su caso, la Isla gozan, asimismo, de idéntica autonomía para la gestión de los intereses respectivos.

Efectividad de la autonomía de los entes locales.- Para la efectividad de la autonomía garantizada constitucionalmente a las entidades locales, la legislación del Estado y la de las Comunidades Autónomas, reguladora de los distintos sectores de acción pública, según la distribución constitucional de competencias, deberá asegurar a los Municipios, las Provincias y las Islas su derecho a intervenir en cuantos asuntos afecten directamente al círculo de sus intereses, atribuyéndoles las competencias que proceda en atención a las características de la actividad pública de que se trate y a la capacidad de gestión de la Entidad Local, de conformidad con los principios de descentralización, proximidad, eficacia y eficiencia, y con estricta sujeción a la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Las Leyes básicas del Estado previstas constitucionalmente deberán determinar las competencias que ellas mismas atribuyan o que, en todo caso, deban corresponder a los entes locales en las materias que regulen.

Entidades locales territoriales.- Son Entidades Locales territoriales:

- a) El Municipio.
- b) La Provincia.
- c) La Isla en los archipiélagos balear y canario.

Gozan, asimismo, de la condición de Entidades Locales:

- a) Las Comarcas u otras entidades que agrupen varios Municipios, instituidas por las Comunidades Autónomas de conformidad con esta Ley y los correspondientes Estatutos de Autonomía.
- b) Las Áreas Metropolitanas.

c) Las Mancomunidades de Municipios.

Potestades.- En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas:

- a) Las potestades reglamentaria y de autoorganización.
- b) Las potestades tributaria y financiera.
- c) La potestad de programación o planificación.
- d) Las potestades expropiatorias y de investigación, deslinde y recuperación de oficio de sus bienes.
- e) La presunción de legitimidad y la ejecutividad de sus actos.
- f) Las potestades de ejecución forzosa y sancionadora.
- g) La potestad de revisión de oficio de sus actos y acuerdos.
- h) Las prelación y preferencias y demás prerrogativas reconocidas a la Hacienda Pública para los créditos de la misma, sin perjuicio de las que correspondan a las Haciendas del Estado y de las comunidades autónomas; así como la inembargabilidad de sus bienes y derechos en los términos previstos en las leyes.

Lo dispuesto en el número precedente podrá ser de aplicación a las entidades territoriales de ámbito inferior al municipal y, asimismo, a las comarcas, áreas metropolitanas y demás entidades locales, debiendo las leyes de las comunidades autónomas concretar cuáles de aquellas potestades serán de aplicación, excepto en el supuesto de las mancomunidades, que se rigen por lo dispuesto en el apartado siguiente.

Corresponden a las mancomunidades de municipios, para la prestación de los servicios o la ejecución de las obras de su competencia, las potestades señaladas en el apartado 1 de este artículo que determinen sus Estatutos. En defecto de previsión estatutaria, les corresponderán todas las potestades enumeradas en dicho apartado, siempre que sean precisas para el cumplimiento de su finalidad, y de acuerdo con la legislación aplicable a cada una de dichas potestades, en ambos casos.

Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Título Preliminar. Ámbito de aplicación. Título I. Recursos de las Haciendas Locales. Título II. Recursos de los Municipios. Título IV. Presupuesto y gasto público

Introducción

El Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, establece un marco normativo integral para la gestión financiera de las entidades locales en España. Este texto legislativo, compuesto por un Título Preliminar y varios títulos que abarcan aspectos específicos, delinea el ámbito de aplicación de la normativa, los recursos disponibles y las regulaciones relacionadas con los tributos municipales.

El ámbito de aplicación del texto refundido se expone en el Título Preliminar, mientras que el Título I se centra en los recursos de las haciendas locales en general, incluyendo conceptos generales y principios constitucionales. El Título II se enfoca en los recursos específicos de los municipios. Por último, el Título IV aborda el presupuesto y el gasto público de las entidades locales.

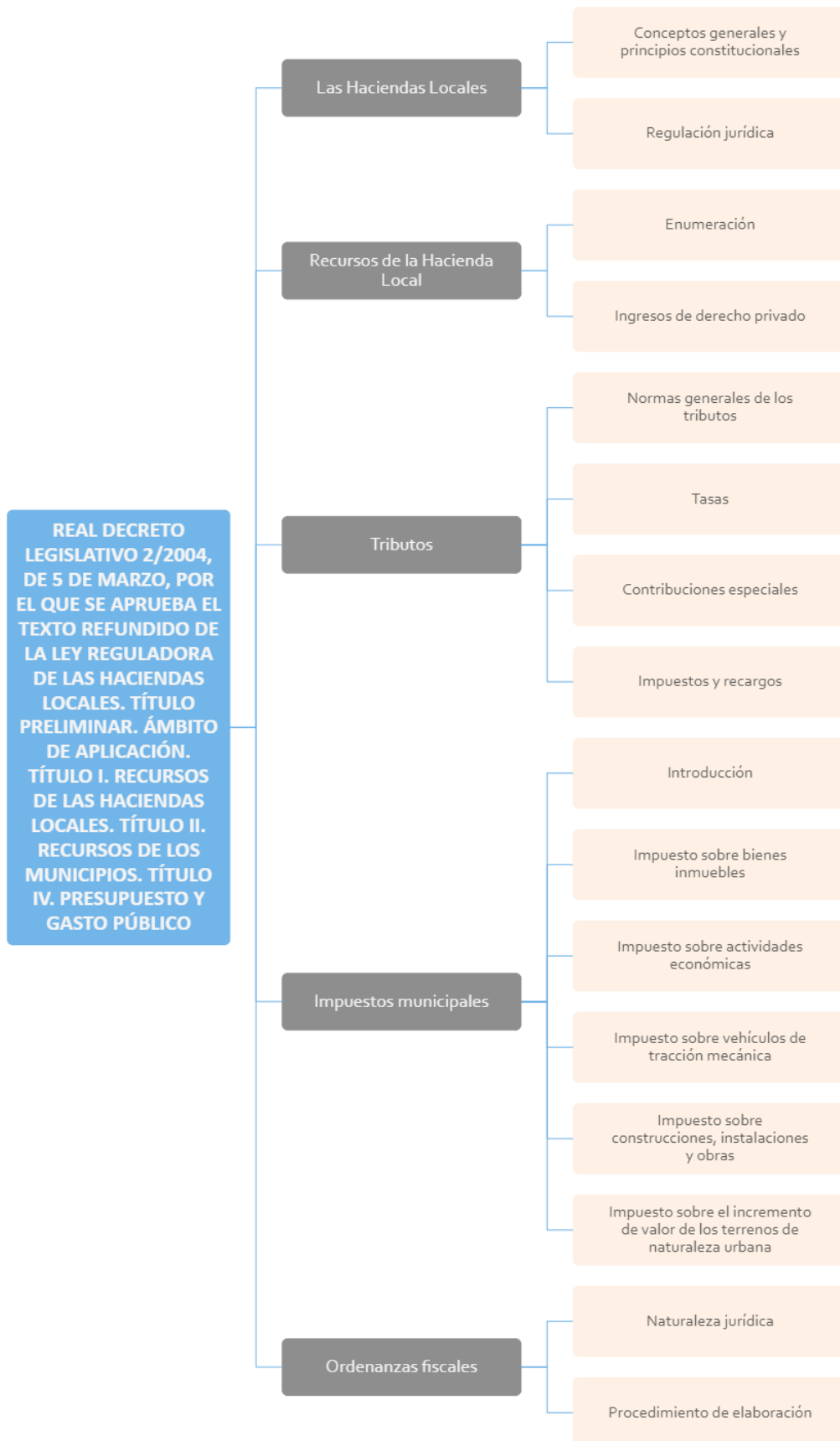
Dentro de los recursos de la Hacienda Local, se incluyen los ingresos de derecho privado, los tributos y los impuestos municipales. Este último aspecto se detalla en secciones dedicadas a cada impuesto, como el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, el Impuesto sobre Actividades Económicas, el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, y el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

Además, se aborda la naturaleza jurídica y el procedimiento de elaboración de las ordenanzas fiscales, que regulan la aplicación de los tributos municipales. Estas disposiciones legales son fundamentales para la gestión financiera de las entidades locales y su adecuado funcionamiento en el marco legal establecido.

Objetivos

- Comprender el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, incluyendo sus disposiciones generales y los principios constitucionales que rigen la gestión financiera de las entidades locales en España.
- Analizar en detalle los recursos disponibles para las haciendas locales, tanto en términos generales como específicos para los municipios, explorando su naturaleza, origen y formas de gestión, así como su relación con el presupuesto y el gasto público.
- Profundizar en el conocimiento de los impuestos municipales regulados por el texto refundido, como el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, el Impuesto sobre Actividades Económicas, el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, entre otros, comprendiendo su estructura, base imponible, tipos impositivos y procedimientos de gestión y recaudación.

Mapa Conceptual



1. Las Haciendas Locales

1.1. Conceptos generales y principios constitucionales

El **concepto de "Hacienda de las Entidades Locales"** se corresponde con el de las facultades atribuidas a las mismas en orden al establecimiento, regulación, gestión y recaudación de tributos, así como a la posibilidad de obtención de otros ingresos; todo ello orientado a disponer de medios económicos con los que hacer frente a las necesidades públicas locales.

Por lo tanto, la **Hacienda de las Entidades Locales** presenta dos aspectos distintos: de una parte, la obtención de ingresos, y, de otra, la aplicación de los mismos a la satisfacción de las necesidades.

En nuestro **Derecho positivo**, el término "Haciendas Locales" hace referencia, esencialmente, a la vertiente de los ingresos; es decir, a la disposición de recursos suficientes para el cumplimiento de los fines de las propias Entidades Locales.

El **art. 141 de la Constitución** garantiza la autonomía de los municipios, y el art. 142 recoge el principio de suficiencia de las haciendas locales, al establecer que las mismas deberán disponer de los medios suficientes para el desempeño de las funciones que la ley les atribuye.

El **principio de autonomía**, referido al ámbito de la actividad financiera local, se traduce en la capacidad de las Entidades locales para gobernar sus respectivas Haciendas. Esta capacidad implica algo más que la supresión de la tutela financiera del Estado sobre el sector local involucrando a las propias Corporaciones en el proceso de obtención y empleo de sus recursos financieros y permitiéndoles incidir en la determinación del volumen de los mismos y en la libre organización de su gasto, tal y como ha declarado expresamente el Tribunal Constitucional en su labor integradora de la norma fundamental.

Por su parte, mediante el **reconocimiento de la suficiencia financiera** se ponen a disposición de las Entidades locales, entre otras, dos vías fundamentales e independientes de financiación, cuáles son los tributos propios y la participación en tributos del Estado, que por primera vez, van a funcionar integradamente con el objetivo de proporcionar el volumen de recursos económicos que garantice la efectividad del principio de suficiencia financiera.

Ahora bien, no sólo se reconocen y se dotan de contenido los **principios de autonomía y suficiencia**, sino que se articulan entre sí de tal suerte que ambos se supeditan mutuamente. En efecto, el principio de autonomía coadyuva a la realización material de la suficiencia financiera en la medida en que ésta depende en gran parte del uso que las Corporaciones locales hagan de su capacidad para gobernar sus respectivas Haciendas y, en particular, de su capacidad para determinar dentro de ciertos límites el nivel del volumen de sus recursos propios. Por su parte, la suficiencia financiera enmarca las posibilidades reales de la autonomía local, pues, sin medios económicos suficientes, el principio de autonomía no pasa de ser una mera declaración formal. El sistema diseñado no sólo busca, pues, la efectividad de los principios de autonomía y suficiencia financiera en el ámbito del sector local, sino que además pretende que sean los propios poderes locales los que asuman la responsabilidad compartida con el Estado y con las respectivas Comunidades Autónomas de hacer efectivos esos dos principios constitucionales.

1.2. Regulación jurídica

Básicamente, el **régimen jurídico de las Haciendas Locales** encontraba su regulación en la Ley 39/1988, de 28 de Diciembre (BOE del 30), modificada por diversas leyes posteriores, en particular, por la Ley 51/2002, de 27 de diciembre (BOE del 28), que preveía la elaboración de un texto refundido en la materia, el cual ha sido adoptado mediante Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo (BOE de 9 y 13 de Marzo), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, que constituye la ley vigente y ha procedido a derogar las leyes de 1988 y 2002.

El **Texto Refundido se estructura** de la siguiente forma:

TÍTULO PRELIMINAR. Ámbito de aplicación

TÍTULO I. Recursos de las haciendas locales

CAPÍTULO I. Enumeración

Las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Título preliminar.

Disposiciones generales. Capítulo II.

Contratos del Sector Público. Sección 1.^a

Delimitación de los tipos contractuales

(artículos 12 a 18). Sección 3.^a Contratos

administrativos y contratos privados. Libro

primero. Configuración general de la

contratación del Sector Público y

elementos estructurales de los contratos.

Título I. Disposiciones generales sobre la

contratación del Sector Público. Capítulo II.

Libertad de pactos y contenido mínimo del

contrato. Capítulo III. Perfección y forma del

contrato. Título II. Partes en el contrato.

Capítulo I. Órgano de contratación

Introducción

El marco normativo establecido por las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, del 26 de febrero de 2014, regula la contratación del sector público en la Unión Europea. Este marco se organiza en varias secciones y capítulos, que abordan desde la delimitación de los tipos contractuales hasta la perfección y forma del contrato, así como las partes involucradas en el proceso contractual. En este contexto, se definen tanto los contratos administrativos como los privados, cada uno con su propio régimen jurídico y alcance específico dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público.

Objetivos

- Comprender el concepto civil de contrato y su aplicación en el contexto de los contratos del sector público, así como identificar las diferentes modalidades contractuales existentes.
- Analizar el régimen jurídico de los contratos administrativos y privados, incluyendo las diferencias en sus normativas y el ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público.
- Familiarizarse con los elementos estructurales de la contratación del sector público, desde la delimitación de los tipos contractuales hasta la perfección y forma del contrato, así como las partes involucradas en dicho proceso contractual.

Mapa Conceptual



1. Los contratos del sector público

1.1. Concepto civil de contrato

El **origen y esencia de los contratos administrativos** está en el contrato civil o privado. Según el art. 1089 del Código Civil, "las obligaciones nacen de la Ley, de los contratos y de los actos y omisiones ilícitos en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia".

Así pues, jurídicamente, las obligaciones nacen, bien por imposición de una Ley, o bien por la propia voluntad de una persona de contraer obligaciones respecto de otra, mediante un contrato.

El **contrato** se configura así como una de las fuentes de obligaciones jurídicas y, en este sentido, el propio Código Civil, en su art. 1254, lo define diciendo que "el contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio".

Ahora bien, quizás con esta definición no quede aún perfectamente delimitado el concepto de contrato, en un sentido jurídico estricto, que permita diferenciar, nítidamente y con carácter general, un contrato de lo que sería un simple acuerdo de voluntades carente de tal naturaleza.

Teniendo en cuenta el **conjunto del articulado del Código Civil** al respecto, los matices que realmente definen a un acuerdo de voluntades como un contrato radican fundamentalmente en lo siguiente:

- Se ha de producir un intercambio de obligaciones recíprocas entre las partes intervinientes en el contrato.
- La autonomía de la voluntad de las partes está condicionada por una serie de normas de carácter público, tendentes a proteger tanto los derechos de los contratantes como los intereses generales de la sociedad.

En definitiva, y en un sentido amplio, se puede definir al contrato como un acuerdo entre partes del que nacen obligaciones recíprocas y para el que, dada su trascendencia social y económica, la Ley establece unas normas y unas consecuencias jurídicas.

1.2. Modalidad de los contratos

Existen **dos grandes grupos** en los que se suelen englobar las distintas modalidades de contratos, en función de los sujetos que en él intervienen y de la normativa que les es de aplicación:

- **Contratos privados**, que son aquellos en que las partes intervinientes persiguen intereses meramente particulares y se mantienen en situación de igualdad respecto a los derechos y obligaciones recíprocos que nacen del contrato. Tales contratos privados están regulados, con carácter general, por el derecho civil y, con carácter especial, por el Derecho mercantil y el Derecho laboral.
- **Contratos administrativos**, que son los que, por intervenir como sujeto del contrato una Administración Pública e incidir determinadas circunstancias directamente relacionadas con la satisfacción de necesidades de carácter público, se les otorga una regulación específica sujeta al Derecho Administrativo.

1.3. Los contratos administrativos

La **Administración**, como cualquier particular, necesita contratar con terceros determinados servicios para atender a sus necesidades de funcionamiento.

Cuando el creciente intervencionismo de la Administración provoca el incremento del número de necesidades a satisfacer y, con ello, la utilización generalizada de contratos con particulares para hacer frente a las mismas, surge la necesidad de modificar el contenido de los derechos y obligaciones de los contratos privados, para adaptarlos a las peculiaridades de su uso por la Administración.

Nace así la figura de los contratos administrativos, diferenciados de los contratos civiles en función del sujeto, del objeto y de la causa del contrato, con una regulación jurídica específica, determinada fundamentalmente por una doble exigencia:

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Capítulo I. Derechos de los empleados públicos (artículos 14 y 15). Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones (artículos 47 a 51). Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta (artículos 52 a 54). Título VII. Régimen disciplinario. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Título I. De la relación individual de trabajo. Capítulo I. Disposiciones generales. Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos (artículos 4 y 5). Capítulo II. Contenido del

contrato de trabajo. Sección 1ª. Duración del contrato (artículos 14 a 16). Sección 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato (artículos 17 a 21). Sección 5ª. Tiempo de trabajo (artículos 34 a 38). Capítulo III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Sección 3ª. Suspensión del contrato (artículos 45 a 48). Sección 4ª. Extinción del contrato (artículos 49 a 56). Capítulo IV. Faltas y sanciones de los trabajadores

Introducción

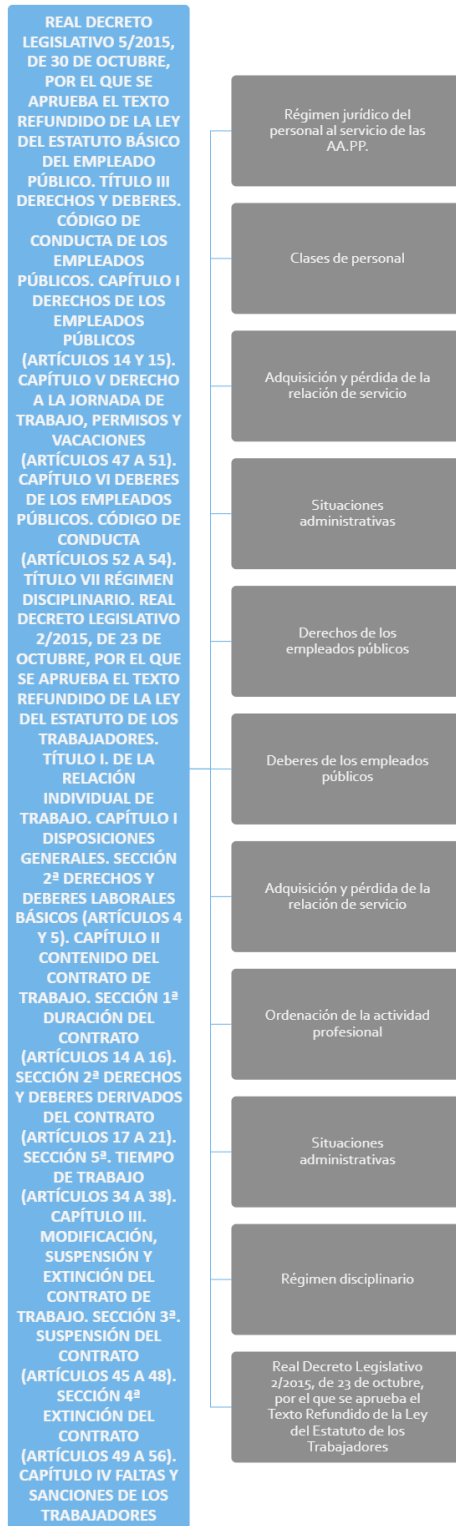
El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, abordando aspectos fundamentales relacionados con los derechos, deberes y régimen disciplinario de los empleados públicos. Este marco normativo, junto con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece las bases legales que regulan la relación laboral tanto en el ámbito público como en el privado. A través de estos decretos, se definen los derechos y deberes de los trabajadores, así como las disposiciones relativas a la jornada laboral, permisos, vacaciones y el régimen disciplinario, ofreciendo un marco jurídico completo para la gestión del empleo en ambas esferas.

Objetivos

- Comprender los derechos y deberes de los empleados públicos según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Analizar el régimen disciplinario aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015.
- Diferenciar entre las distintas situaciones administrativas que pueden afectar a los empleados públicos y comprender los procedimientos relacionados con la adquisición y pérdida de la relación de servicio, en base a la normativa vigente.

TEMA 6. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO. TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CAPÍTULO I DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (ARTÍCULOS 14 Y 15). CAPÍTULO V DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES (ARTÍCULOS 47 A 51). CAPÍTULO VI DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA (ARTÍCULOS 52 A 54). TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES. SECCIÓN 2ª DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS (ARTÍCULOS 4 Y 5). CAPÍTULO II CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO. SECCIÓN 1ª DURACIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 14 A 16). SECCIÓN 2ª DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 17 A 21). SECCIÓN 5ª. TIEMPO DE TRABAJO (ARTÍCULOS 34 A 38). CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. SECCIÓN 3ª. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 45 A 48). SECCIÓN 4ª EXTINCIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 49 A 56). CAPÍTULO IV FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

Mapa Conceptual



1. Régimen jurídico del personal al servicio de las AA.PP.

1.1. Introducción

La **Constitución Española de 1978** establece en su artículo 103.3 una reserva de ley para regular:

- El estatuto de los funcionarios públicos que ha de contener sus derechos y deberes,
- El acceso a la Función Pública, cuyos sistemas han de responder a los principios de mérito y capacidad,
- Las peculiaridades del ejercicio del derecho a sindicación de los funcionarios públicos,
- Sus sistemas de incompatibilidades y las demás garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

Esto significa que todas estas **materias** han de ser reguladas por norma con rango formal de Ley, sin que puedan ser reguladas por una norma reglamentaria. Asimismo, el artículo 149.1.18 de la Constitución establece como competencia exclusiva del Estado la de determinar las bases del régimen jurídico de las AA.PP. y del régimen estatutario de sus funcionarios, que en todo caso garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas. Como consecuencia de lo establecido en este artículo se dictó la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que ha estado vigente en su mayor parte hasta el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, que contuvo la normativa común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio, dando verdadero cumplimiento a lo establecido en el artículo 103.3 de la Constitución .

TEMA 6. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO. TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CAPÍTULO I DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (ARTÍCULOS 14 Y 15). CAPÍTULO V DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES (ARTÍCULOS 47 A 51). CAPÍTULO VI DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA (ARTÍCULOS 52 A 54). TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES. SECCIÓN 2ª DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS (ARTÍCULOS 4 Y 5). CAPÍTULO II CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO. SECCIÓN 1ª DURACIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 14 A 16). SECCIÓN 2ª DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 17 A 21). SECCIÓN 5ª. TIEMPO DE TRABAJO (ARTÍCULOS 34 A 38). CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. SECCIÓN 3ª. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 45 A 48). SECCIÓN 4ª EXTINCIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULOS 49 A 56). CAPÍTULO IV FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

Como consecuencia de las **diferentes modificaciones** posteriores introducidas en el texto original de la citada Ley, se ha aprobado un texto refundido que unifica e integra en un único texto legal las citadas modificaciones, derogando -entre otras- a la propia Ley 7/2007, de 12 de abril, norma que ha sido el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP).

El **EBEP** 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** contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, 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.

Acuerdo de condiciones comunes de las empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus organismos autónomos. Título II. Igualdad de género en el empleo público. Título IV. Tiempo de trabajo (artículos 35 a 56). Título V. Derechos económicos (artículos 57 a 65)

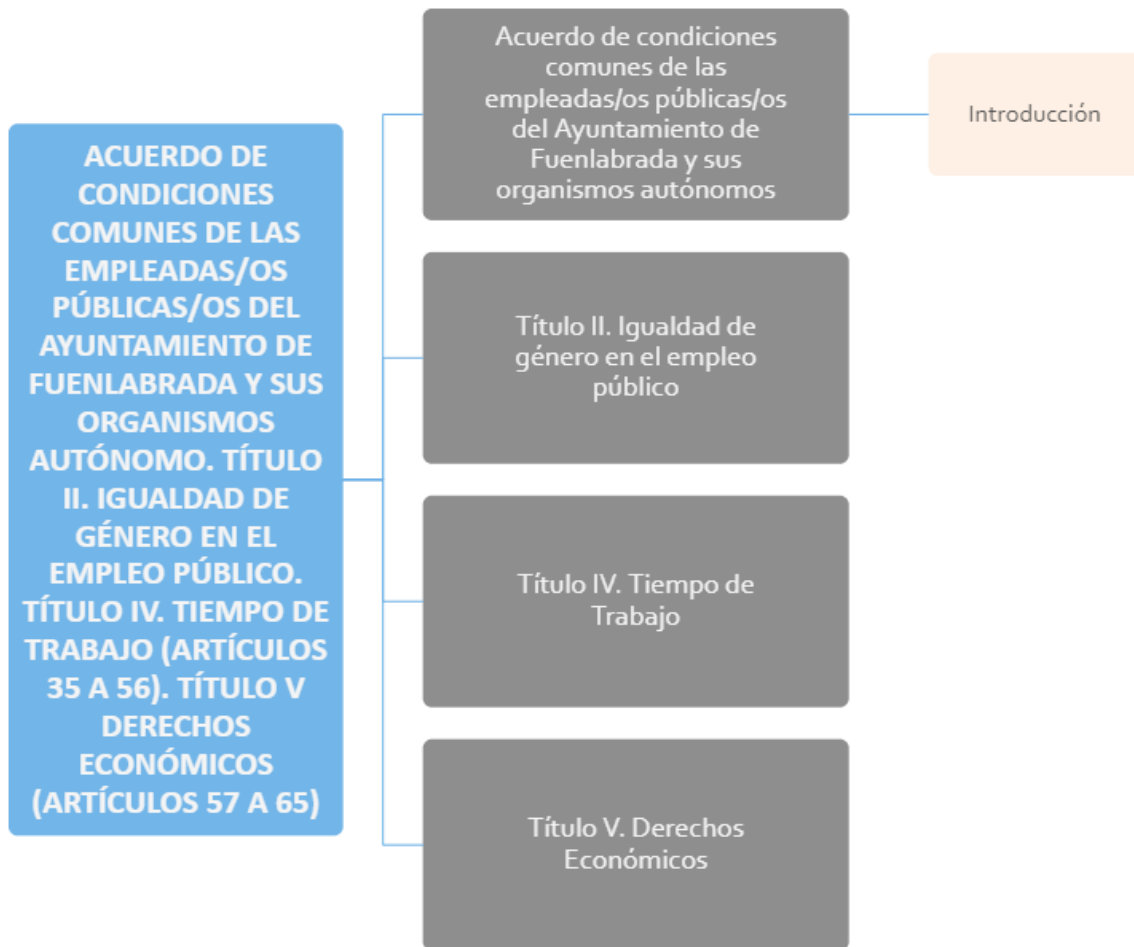
Introducción

El "Acuerdo de Condiciones Comunes de las Empleadas/os Públicas/os del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos" establece un marco normativo para regular las condiciones laborales del personal al servicio del Ayuntamiento y sus entidades dependientes. En su Título II, aborda la igualdad de género en el empleo público, mientras que el Título IV se centra en regular el tiempo de trabajo, desde el artículo 35 al 56. Finalmente, el Título V del acuerdo detalla los derechos económicos del personal, comprendiendo los artículos 57 al 65. Esta estructura proporciona un marco completo para garantizar condiciones laborales equitativas y justas para las empleadas y empleados públicos de Fuenlabrada y sus organismos autónomos.

Objetivos

- Comprender los principios y disposiciones que rigen la igualdad de género en el empleo público, según lo establecido en el Título II del "Acuerdo de Condiciones Comunes de las Empleadas/os Públicas/os del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos".
- Analizar y aplicar las normativas relacionadas con el tiempo de trabajo en el ámbito del empleo público, abarcando los artículos del 35 al 56 del acuerdo, con el fin de asegurar una gestión eficiente y equilibrada del tiempo laboral.
- Identificar y comprender los derechos económicos otorgados al personal público del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus organismos autónomos, según lo establecido en los artículos 57 al 65 del acuerdo, con el propósito de garantizar condiciones económicas justas y equitativas para los empleados.

Mapa Conceptual



1. Acuerdo de condiciones comunes de las empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus organismos autónomos

1.1. Introducción

El **acuerdo de condiciones comunes de las empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus organismos autónomos** está regulado en el Texto Consolidado vigente a partir del 29 de octubre de 2018.

El **objeto del presente acuerdo** es el de regular las condiciones comunes de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos comprendidos en su ámbito personal, funcional y territorial.

El **presente acuerdo tiene como fin la mejora de la calidad de los servicios que reciben los ciudadanos y ciudadanas**, desde el convencimiento de que el elemento fundamental para la consecución de este fin es la de dotar a empleados y empleadas públicos/as de un marco que garantice disponer de mejores profesionales, estimule a su plantilla para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporcione la formación adecuada, les brinde suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilite una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías, todo ello desde un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de éstos

2. Título II. Igualdad de género en el empleo público

Artículo 8.- Igualdad de género

- 1) El compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres será un principio estratégico de la actuación y gestión municipal en materia de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.
- 2) El Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OOAA se compromete a promover los anteriores principios y sancionar como se establezca en la legislación vigente cualquier actuación que pueda constituir discriminación por razón de sexo. Actuará bajo los siguientes criterios:
 - a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
 - b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
 - c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
 - d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
 - e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
 - g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Estos criterios tendrán carácter transversal a lo largo del presente acuerdo, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse en el marco del Plan de Igualdad de para Empleados y Empleadas Públicos/as del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Capítulo III. Derechos y obligaciones (artículos 14 a 29). Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores (artículos 33 a 40). Medidas específicas de seguridad, higiene y prevención de accidentes en el puesto

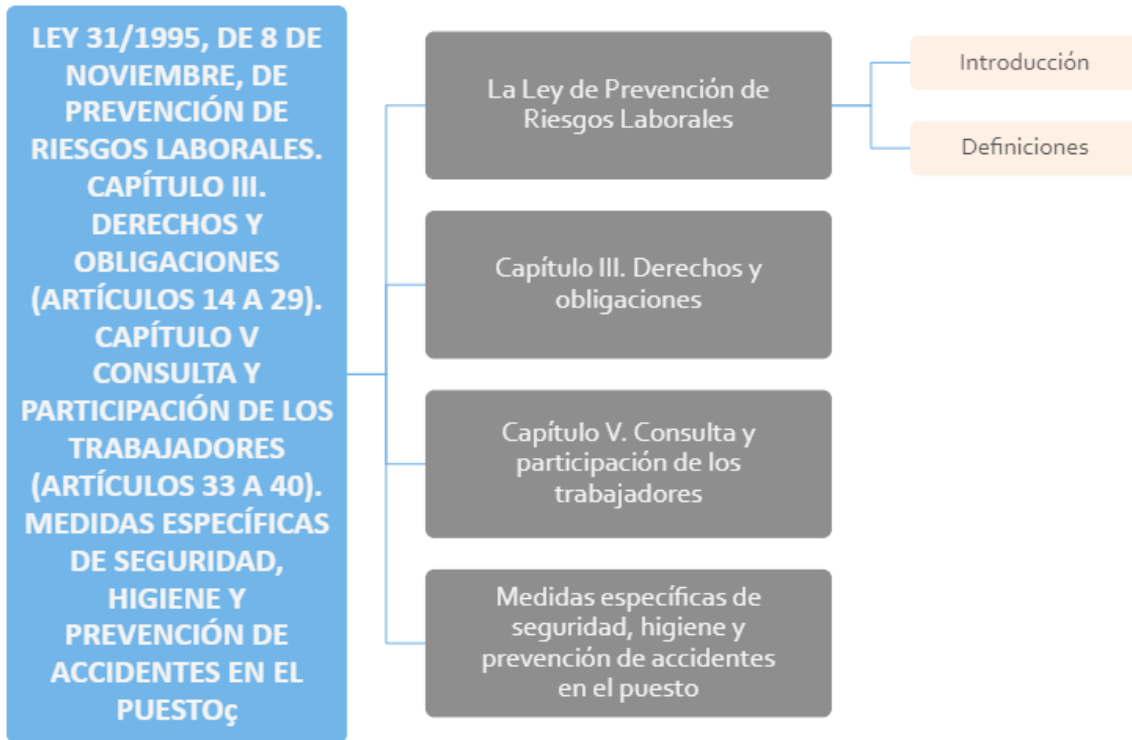
Introducción

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un marco legal para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el ámbito laboral. Este documento regula los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Además, incluye medidas específicas de seguridad, higiene y prevención de accidentes en el puesto de trabajo, con el objetivo de minimizar los riesgos laborales y proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

Objetivos

- Comprender los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores según lo establecido en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Analizar los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, conforme al Capítulo V de la misma ley.
- Identificar y aplicar las medidas específicas de seguridad, higiene y prevención de accidentes en el puesto de trabajo, con el fin de minimizar los riesgos laborales y proteger la integridad física y mental de los trabajadores, tal como se detalla en el último apartado del índice.

Mapa Conceptual



1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

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 soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

La **protección del trabajador frente a los riesgos laborales** exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres Y Hombres. Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

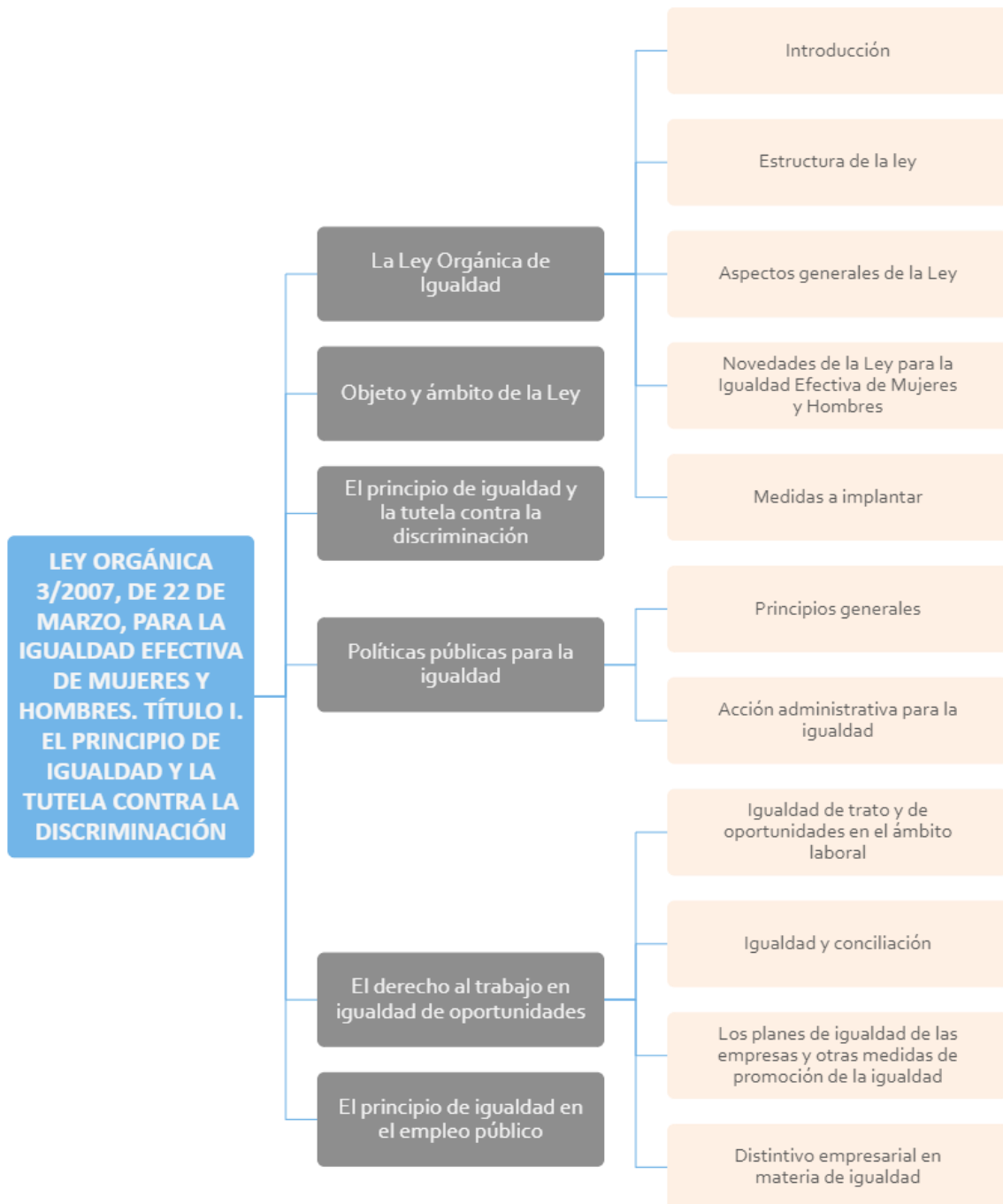
Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye un marco legislativo integral que aborda el principio de igualdad y la protección contra la discriminación en España. Este índice proporciona una visión estructurada de los contenidos fundamentales de la ley, comenzando con una introducción que esboza su propósito y organización. A través de sus disposiciones, la ley establece el objeto y ámbito de aplicación, destacando el principio de igualdad y la protección contra la discriminación en diversas esferas, incluido el ámbito laboral. Asimismo, se abordan las políticas públicas para la igualdad, los derechos laborales en igualdad de oportunidades, tanto en el sector privado como en el público, y las medidas específicas para promover la igualdad de género en el empleo y la conciliación laboral.

Objetivos

- Comprender los principios fundamentales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluyendo su estructura, objeto y ámbito de aplicación, así como sus disposiciones relacionadas con el principio de igualdad y la protección contra la discriminación en diversos contextos.
- Analizar las políticas públicas establecidas en la ley para promover la igualdad de género, explorando los principios generales que guían la acción administrativa para la igualdad y examinando las medidas concretas diseñadas para fomentar la equidad en el acceso al trabajo y en otras áreas de la vida pública y privada.
- Evaluar las implicaciones de la ley en el ámbito laboral, centrándose en el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y de oportunidades en el entorno laboral, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la implementación de planes de igualdad en empresas y la promoción de prácticas empresariales inclusivas y de igualdad de género.

Mapa Conceptual



1. La Ley Orgánica de Igualdad

1.1. Introducción

Las **políticas de igualdad** se definen como el conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer. Estas políticas tienen una larga historia. Desde 1946, momento en que se creó la Comisión de las Naciones Unidas de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, no se ha dejado de actuar para defender los derechos de las mujeres y para asegurar la igualdad de oportunidades entre sexos.

En los últimos años se ha experimentado, desde la escala europea hasta la española, la necesidad de desarrollar las políticas de género y de hacer efectiva la implementación del principio de igualdad de oportunidades en el panorama institucional y político. Aunque muchas de las estrategias para alcanzar este hito han sido la realización de acciones específicas para la promoción de las mujeres en algunos contextos determinados, actualmente se observa la necesidad de adoptar, conjuntamente con las acciones específicas, medidas de carácter transversal. Es el que se conoce como Enfoque Integrado de Género o Gender Mainstreaming, término acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing el año 1995 que hace referencia a la necesidad de incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en el diseño, realización y evaluación de todas las acciones y procesos que se llevan a cabo en una institución. Se trata, pues, de incorporar al mismo proceso de construcción de una política, plan o programa, las necesidades y condiciones que son diferentes entre mujeres y hombres para conseguir una mejor adaptación a las características de todas las personas a las cuales va dirigidas la política, el plan o el programa.

En España el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el art. 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La **igualdad entre mujeres y hombres** es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un **principio fundamental en la Unión Europea**. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el **antiguo artículo 111 del Tratado de Roma**, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El **pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley**, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Ofimática. Microsoft Office Word, Excel, Access y Outlook. Características generales y funciones

Introducción

La suite ofimática Microsoft Office 365 es una herramienta integral que abarca varias aplicaciones ampliamente utilizadas en entornos profesionales y académicos. Este índice proporciona una visión general de las características y funciones principales de las aplicaciones incluidas, como Word, Excel, Access y Outlook. A través de estas aplicaciones, los usuarios pueden crear, editar y gestionar documentos de texto, hojas de cálculo, bases de datos y correos electrónicos de manera eficiente. Cada aplicación ofrece una serie de funciones específicas diseñadas para satisfacer diversas necesidades, desde el formato de texto y la creación de tablas en Word, hasta la representación gráfica de datos en Excel y la gestión de bases de datos en Access. Outlook, por su parte, facilita la gestión de correos electrónicos, calendarios y contactos de manera integrada.

Objetivos

- Comprender las características esenciales de Microsoft Office 365, centrándose en las aplicaciones principales: Word, Excel, Access y Outlook, explorando su interfaz de usuario, herramientas y funcionalidades clave.

- Dominar las habilidades básicas de creación y edición de documentos de texto utilizando Microsoft Word, incluyendo el manejo del formato de texto, la inserción de tablas y la aplicación de estilos y formatos para mejorar la presentación del contenido.
- Adquirir conocimientos prácticos sobre el uso de Microsoft Excel para realizar cálculos, organizar datos y crear representaciones gráficas efectivas, utilizando la cinta de opciones, funciones de cálculo y herramientas de análisis de datos disponibles en la aplicación.

Mapa Conceptual



1. Microsoft Office 365

Office 365 es un servicio que le ofrece el conjunto de herramientas de comunicación, productividad y seguridad de Microsoft más utilizadas, proporcionadas ahora desde la nube.

Office 365 reúne en un entorno único e integrado las aplicaciones de Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, OneNote) correo electrónico empresarial, calendarios compartidos, mensajería instantánea, conferencias con video y uso compartido de archivos. Su diseño permite trabajar con estas aplicaciones, ampliamente utilizadas, para realizar las tareas de manera más rápida desde prácticamente cualquier lugar. Además proporciona herramientas empresariales por un coste mensual previsible y sin inversiones anticipadas en la infraestructura, respaldadas por una sólida seguridad y fiabilidad (tasa de disponibilidad del 99,9%). Es la forma más fácil de trabajar en equipo.

En concreto, Office 365 incluye las siguientes herramientas, cuyas características varían dependiendo de la modalidad de servicio contratada):

- **Exchange Online** (correo electrónico, calendarios, contactos) correo electrónico seguro con protección antivirus y antispam accesible con Outlook o vía web con almacenamiento que además permite la sincronización del correo calendario y los contactos en cualquier PC y dispositivo móvil, permitiendo el acceso al mismo desde cualquier navegador
- **SharePoint Online** (espacio común de almacenamiento, intranet, compartición de documentos y colaboración). Permite compartir la información de la empresa en un lugar centralizado. Es mucho más que un disco duro en la nube:
 - Permite compartir documentos, ideas, actualizaciones, con compañeros o clientes.
 - Un sitio de grupo (intranet) para organizar proyectos y mantener a los equipos sincronizados y actualizados en tiempo real.
 - Bibliotecas de documentos para que todo la empresa pueda usar los mismos formularios, plantillas, imágenes...
- **Office Online** (Word, Excel, PowerPoint y OneNote habilitadas en la Web, para editar y crear documentos desde cualquier lugar y dispositivo).

- **Lync Online** (mensajería y comunicación) permite encontrar y conectar con cualquiera de los contactos desde cualquier lugar:
 - Incluye información de presencia, mensajería instantánea, audio/video llamadas y conferencias online.
 - Es posible realizar llamadas de voz y video PC a PC y realizar reuniones virtuales.
 - Se puede invitar a personas fuera de la organización a participar en las reuniones virtuales sin más que acceder desde un navegador o bien descargándose un cliente gratuito.
 - Posibilidad de compartir documentos en la reunión, archivos o todo el escritorio.
- **OneDrive for Business**: 1TB de espacio de almacenamiento en la nube.
- **Herramientas ofimáticas**: Office365 Pro Plus (suite instalable hasta en 5 dispositivos que incluye Word, Excel, PowerPoint, OneNote, Access, Lync,..) y Office365 Empresa, equivalente a la versión Pro Plus pero sin Access ni Lync, gestión de proyectos con Project o diagramación con Visio, data mining.
- **Gestión de derechos digitales**: herramienta que permite controlar la transferencia de información en el correo electrónico, con políticas de seguridad estrictas de gestión de adjuntos o incluso de números de cuenta bancaria o tarjetas de crédito.

2. Introducción a Word

Word nos ofrece **nuevas funciones** tanto para texto, como para imágenes. Sus características están orientadas a perfeccionar el documento terminado, pudiendo disfrutar de las ventajas y familiaridad de Word en su explorador.

Podrá aplicar sofisticados efectos artísticos a la imagen para hacer que tenga una apariencia más similar a un boceto, dibujo o pintura, transformar las imágenes en elementos visuales atractivos y vibrantes e insertar capturas de pantalla, entre otras funciones.