

## TEMA 1

# LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. PRINCIPIOS Y ESTRUCTURA. DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES.

## 1 LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La Constitución puede definirse como el conjunto de normas escritas dotadas de rango singular que regula la organización de los poderes del Estado y define los derechos y deberes de los ciudadanos.

La Constitución de 1978 es la séptima de toda la historia constitucional española, fruto de un amplio acuerdo en el que se establecieron los nuevos cimientos para la convivencia colectiva en torno a temas importantes como la forma de Estado, los derechos constitucionales y los mecanismos de su defensa, la estructura territorial o las bases del sistema económico.

Nuestra Constitución es, por tanto, la norma fundamental del Estado y, como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, todas las normas que conforman el ordenamiento español han de ajustarse a su contenido.

El procedimiento de su aprobación constó de diferentes hitos:

1º.- Fue aprobada por las Cortes Generales el 31 de Octubre de 1978.

2º.- Fue ratificada, mediante referéndum, por el pueblo español el 6 de Diciembre de 1978, que es la fecha en que se celebra su aprobación oficial, como festivo nacional.

3º.- Fue sancionada y promulgada por el Rey el 27 de Diciembre de 1978.

4º.- Fue publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de Diciembre de 1978, entrando en vigor ese mismo día.

Se caracteriza por ser una Constitución rígida en cuanto a su procedimiento de reforma y por ser una Constitución extensa, sólo superada por la de 1812, con 169 artículos.

La Constitución recoge en su propio texto el procedimiento para su reforma, distinguiendo entre dos procedimientos:

- A) UN PROCEDIMIENTO RÍGIDO, aplicable a cualquier **revisión total** de la Constitución **o una revisión parcial que afecte al Título Preliminar; a la Sección que regula los derechos fundamentales y las libertades públicas; o al Título II, que regula la Corona**. Su aprobación requiere mayoría absoluta de las Cortes Generales.
- B) PROCEDIMIENTO FLEXIBLE, aplicable al **resto de casos**. Requiere la aprobación por mayoría simple de las Cortes Generales.

Desde la aprobación de la Constitución en 1978 se han llevado a cabo dos modificaciones de la misma. La primera en 1992 y la segunda en 2011.

## 2 PRINCIPIOS Y ESTRUCTURA

La Constitución Española consta de una **parte dogmática**, que regula la declaración de los valores primarios en los que se asienta nuestro Estado, así como el régimen de derechos y libertades, compuesta por el Título Preliminar y el Título Primero, y una **parte orgánica**, que abarca de los Títulos II al X.

El contenido y estructura lo forman un Preámbulo -declaración de intenciones sin fuerza jurídica- **169 artículos** y otras Disposiciones, divididos de la siguiente forma:

- Título Preliminar (que contiene los principios constitucionales)
- Título I.- De los derechos y deberes fundamentales.
- Título II.- De la Corona.
- Título III.- De las Cortes Generales.
- Título IV.- Del Gobierno y de la Administración.
- Título V.- De las relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.
- Título VI.- Del Poder judicial.
- 
- Título VII.- Economía y Hacienda.
- Título VIII.- De la organización territorial del Estado.
- Título IX.- Del Tribunal Constitucional.
- Título X.- De la reforma constitucional.

Es el Título Preliminar (art. 1 a 9 CE) el que contiene los **principios constitucionales**, entre los que figuran:

- El Estado Español se constituye en un **Estado Social y Democrático de Derecho** que propugna como valores superiores del Ordenamiento Jurídico la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo político. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del cual emanan los poderes del Estado. La forma política del Estado Español es la Monarquía Parlamentaria (art. 1).
- La Constitución Española se fundamenta en la indisoluble unidad de la nación española, patria común e indivisible de todos los españoles, y reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas (art. 2).
- El castellano es la lengua oficial del Estado. Todos los españoles tienen el derecho a usarla y el deber de conocerla. Las demás lenguas españolas serán también oficiales en las respectivas Comunidades Autónomas de acuerdo con sus Estatutos (art. 3).
- La bandera de España está compuesta por tres franjas horizontales roja, amarilla, roja, siendo la amarilla de doble anchura que las rojas (art. 4).
- La capital del Estado es la villa de Madrid (art. 5).
- Los partidos políticos expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política (art. 6).
- Los sindicatos de los trabajadores y asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (art. 7).
- Corresponde a las Fuerzas Armadas la misión de garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el orden constitucional. Están constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire (art. 8).
- El último artículo recoge otros principios como: el de legalidad (los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la C.E. y al resto del Ordenamiento Jurídico); el de jerarquía normativa; el de publicidad de las normas, el de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales; el de seguridad jurídica; y, el de responsabilidad e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (art. 9).

### 3 DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES

Se regulan en el **Título Primero**, que lleva por rúbrica “De los derechos y deberes fundamentales”.

Según señala la propia Constitución, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que se reconocen en el Título Primero se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

#### Título I.- DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES

##### - **CAPÍTULO 1º**- DE LOS ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS

- La nacionalidad española se adquiere, se conserva y se pierde de acuerdo con lo establecido por la ley. Ningún español de origen podrá ser privado de su nacionalidad. El Estado podrá concertar tratados de doble nacionalidad con los países iberoamericanos o con aquellos que hayan tenido o tengan una particular vinculación con España. En estos mismos países, aún cuando no reconozcan a sus ciudadanos un derecho recíproco, podrán naturalizarse los españoles sin perder su nacionalidad de origen.
- Los españoles son mayores de edad a los dieciocho años.
- Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el Título I en los términos que establezcan los tratados y la ley.

##### - **CAPÍTULO 2º**- DERECHOS Y LIBERTADES

###### ➤ **SECCIÓN 1ª**: DERECHOS FUNDAMENTALES

- Esta sección se inicia con el reconocimiento del derecho a la igualdad jurídica de los españoles, declarándose solemnemente que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

- También se reconocen, entre otros, los siguientes derechos: el derecho a la vida y a la integridad física; el derecho a la libertad ideológica, religiosa o de culto; el derecho al honor, intimidad y propia imagen; el derecho a obtener tutela efectiva de Jueces y Tribunales; el derecho de reunión; el derecho de asociación; el derecho a la educación; el derecho a la libertad de expresión; el derecho al acceso al empleo y cargo público; el derecho a la huelga; o el derecho a sindicarse.
- **SECCIÓN 2ª: OTROS DERECHOS Y DEBERES**, que no tienen el calificativo de fundamentales.
  - En esta sección figuran derechos como el derecho y el deber de defender a España, deber de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos, derecho al matrimonio con plena igualdad jurídica del hombre y la mujer, el derecho a la propiedad privada y a la herencia; derecho y deber de trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el derecho a la negociación colectiva; así como el derecho a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.
- **CAPÍTULO 3º: PRINCIPIOS RECTORES de la POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA**, que no tienen la consideración de derechos.
  - Este capítulo recoge entre otros: el derecho a la protección de la familia y los hijos; el derecho a la protección de la salud; el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado; el derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada; el derecho a la protección de los disminuidos; y, el derecho a la protección de la tercera edad.
- **CAPÍTULO 4º: GARANTÍAS DE LAS LIBERTADES Y DERECHOS FUNDAMENTALES**
  - Señala las vías de protección de los Derechos Fundamentales y de las Libertades públicas. Estas son: la regulación por Ley, el control de constitucionalidad de las leyes que los desarrollan, un sistema de protección reforzada para los Derechos Fundamentales, y la figura del Defensor del Pueblo.

- **CAPÍTULO 5º: SUSPENSIÓN DE DERECHOS Y LIBERTADES**

- Este capítulo establece que determinados derechos podrán verse suspendidos. Se reconocen dos tipos de suspensión:
  1. **Suspensión general**: por afectar a una colectividad de personas. Esta suspensión se producirá por la declaración de los Estados de Excepción o Sitio.
  2. **Suspensión individual**: podrán ser suspendidos ciertos derechos para personas que estuviesen relacionados con bandas armadas o elementos terroristas, todo ello con la necesaria intervención judicial y el adecuado control parlamentario.

## **TEMA 2**

# **LA ORGANIZACIÓN TERRITORIAL DEL ESTADO. LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. LAS ENTIDADES LOCALES.**

## **1 LA ORGANIZACIÓN TERRITORIAL DEL ESTADO**

La regulación constitucional de la organización territorial del Estado se regula en el Título VIII derivado del artículo 2 que establece: “La Constitución se fundamenta en la indisoluble unidad de la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles, y reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas”.

La Constitución en su art. 137 señala que el Estado se organiza territorialmente en municipios, en provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan, señalando que todas estas Entidades gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses.

La organización territorial del Estado prevista en la Constitución comprende tres tipos de Entes territoriales:

- Municipios
- Provincias
- Comunidades Autónomas

Los principios generales sobre los que se asienta la organización territorial del Estado son:

- Principio de autonomía
- Principio de solidaridad
- Principio de igualdad

## 2 LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Aunque el Estado español se caracteriza, desde el punto de vista territorial, por ser un **Estado unitario, se encuentra fuertemente descentralizado**. Y es que las Comunidades Autónomas, tienen personalidad jurídica propia, independiente del Estado, siendo auténticas entidades de derecho público y no simples órganos del Estado o de su administración.

En el ejercicio del derecho a la autonomía reconocido en el artículo 2 de la Constitución, las provincias limítrofes con características históricas, culturales y económicas comunes, los territorios insulares y las provincias con entidad regional histórica podrán acceder a su autogobierno y constituirse en Comunidades Autónomas.

España está dividida en **17 Comunidades Autónomas** (Andalucía, Aragón, Asturias, Comunidad Valenciana, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y País Vasco) y **2 Ciudades Autónomas** (Ceuta y Melilla).

Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (también denominadas ciudades con Estatuto de autonomía) tienen competencias superiores a las de un municipio y su régimen se asimila al de las Comunidades Autónomas.

### 2.1 CONCEPTO

Las Comunidades Autónomas se pueden definir como la agrupación de provincias limítrofes dotadas de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses.

Dichas Comunidades tienen:

- **Autonomía política.-** Que les permite ejecutar decisiones diferentes a las del Estado.
- **Autonomía normativa.-** Que les permite tener capacidad de legislar.
- **Autonomía institucional y de gobierno.-** Que les permite configurar sus propias estructuras de gobierno.
- **Autonomía administrativa.-** Que les permite ejecutar las materias de su competencia.

- **Autonomía financiera.-** Que les permite dotarse de los recursos necesarios para la gestión de sus intereses, el desarrollo y la ejecución de sus competencias.

## 2.2 ORGANIZACIÓN

La organización institucional autonómica se basa en los siguientes órganos:

- **Asamblea Legislativa:** como órgano con funciones legislativas.
- **Consejo de Gobierno:** como órgano con funciones ejecutivas administrativas.
- **Tribunal Superior de Justicia:** como el supremo órgano judicial en el territorio de cada CCAA.

## 2.3 RÉGIMEN DE CONTROL

La actividad de las Comunidades Autónomas está sometida al control por parte de los siguientes órganos:

- Tribunal Constitucional
- Gobierno
- Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo
- Tribunal de Cuentas

Además, las Comunidades Autónomas están sujetas a un control extraordinario en el caso de que no cumplieran con sus obligaciones, o atentasen gravemente contra el interés de España.

## 2.4 COMPETENCIAS

Las competencias que pueden asumir las Comunidades Autónomas vienen recogidas en la Constitución Española. Asimismo, podrán asumir aquellas materias que no estén atribuidas expresamente al Estado.

Las Comunidades Autónomas enumerarán las materias de su competencia en sus respectivos Estatutos de Autonomía.

## 2.5 ESTATUTOS DE AUTONOMÍA

Son la norma institucional básica de las Comunidades Autónomas. Son normas con rango de Ley Orgánica, y, por tanto, necesitan la aprobación de las Cortes Generales. Es la norma fundamental del Ordenamiento Jurídico autonómico y se encuentra reconocida y amparada por el Estado como parte integrante de su Ordenamiento Jurídico.

Las diferencias entre los Estatutos de Autonomía de las distintas Comunidades Autónomas no podrán implicar, en ningún caso, privilegios económicos o sociales y todos los españoles deben tener los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado.

## 2.6 FINANCIACIÓN

Las Comunidades Autónomas gozarán de autonomía financiera para el desarrollo y ejecución de sus competencias con arreglo a los principios de coordinación con la Hacienda estatal y la solidaridad entre todos los españoles.

La Constitución Española también establece los recursos de los que deberán disponer las haciendas autonómicas, que son:

- a) Impuestos cedidos por el Estado; recargos sobre impuestos estatales y otras participaciones en los ingresos del Estado.
- b) Sus propios impuestos, tasas y contribuciones especiales.
- c) Transferencias de un fondo de compensación interterritorial y otras asignaciones con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
- d) Rendimientos procedentes de su patrimonio e ingresos de derecho privado.
- e) El producto de las operaciones de crédito.

### 3 LAS ENTIDADES LOCALES

#### 3.1 CONCEPTO

Las Entidades Locales se pueden definir como organizaciones integradas por un conjunto de medios personales, materiales y económicos, que tienen por finalidad servir con objetividad los intereses públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

Las Entidades Locales poseen personalidad jurídica propia y gozan de autonomía administrativa.

Su régimen jurídico se contiene en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, así como en la normativa autonómica que las Comunidades Autónomas aprueben sobre la materia.

Las Entidades locales constituyen la Administración local, que es la más cercana y con mayor nivel de interacción con los ciudadanos y está formada necesariamente por los Municipios, las Provincias y las Islas.

Además, existen otras Entidades locales de existencia voluntaria, cuyo ámbito territorial supera al municipio, tales como Mancomunidades de municipios, Comarcas y Áreas metropolitanas; así como otras Entidades de ámbito territorial inferior al municipio, también denominadas entidades locales menores, como las juntas vecinales, parroquias rurales, pedanías, aldeas, barrios, anteiglesias, concejos, pedanías, etc.

Estas Entidades locales de ámbito territorial inferior al municipio ya no se consideran Entidades locales, si bien las existentes a 1 de enero de 2014 y que no hayan sido disueltas mantienen su personalidad jurídica y la condición de Entidad local.

Asimismo, las Entidades locales principales pueden tener otras entidades adscritas o dependientes: organismos autónomos, entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles -íntegra o mayoritariamente participadas o controladas por una Entidad local- y fundaciones y otras instituciones sin fin de lucro constituidas para la realización de fines de interés general.

Adicionalmente, existen Consorcios, que se configuran como entidades constituidas por Entidades locales con otras Administraciones públicas, para fines de interés común, o con entidades privadas sin ánimo de lucro que persigan fines de interés público, concurrentes con los de las Administraciones Públicas consorciadas.

### 3.2 CLASES

En consecuencia con lo señalado anteriormente, las Entidades Locales pueden clasificarse en: entidades locales territoriales y entidades locales no territoriales.

**a) Las Entidades Locales Territoriales** principales son: el Municipio, la Provincia y la Isla en los archipiélagos balear y canario.

- Municipio: es la entidad local básica de la organización del Estado. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Son elementos del municipio el territorio, la población y la organización. Su Gobierno y Administración corresponden al Ayuntamiento.
- Provincia: es la entidad local con personalidad jurídica propia determinada por la agrupación de municipios y división territorial para el cumplimiento de las actividades del Estado. Tiene como fines específicos garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales.

Son elementos de la provincia el territorio, la población y la organización. Su Gobierno y Administración corresponde a las Diputaciones Provinciales u otras Corporaciones de carácter representativo.

- Isla: La Isla en los archipiélagos balear y canario, con idéntica autonomía para la gestión de sus intereses y gobernadas, administradas y representadas por los Cabildos y Consejos Insulares.

**b) Las Entidades Locales no Territoriales** principales son las siguientes:

- Comarcas u otras entidades que agrupen varios municipios y que tienen caracteres históricos o culturales propios y diferentes de los municipios del resto de la provincia, cuyas características determinan intereses comunes que precisen de una gestión propia o demanden la prestación de servicios en dicho ámbito.
- Áreas metropolitanas: entidades integradas por municipios de grandes aglomeraciones urbanas entre cuyos núcleos de población existan vinculaciones económicas y sociales que hagan necesarias la planificación conjunta y la coordinación de determinados servicios y obras.
- Mancomunidades: entidades integradas por una pluralidad de municipios que se asocian para la ejecución en común de obras y servicios de su competencia.

## TEMA 3

# LA PROVINCIA. ORGANIZACIÓN: ÓRGANOS BÁSICOS Y COMPLEMENTARIOS. RÉGIMEN DE COMPETENCIAS. LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL.

## 1 LA PROVINCIA

### 1.1 CONCEPTO

La provincia se define en nuestra Constitución como una entidad local con personalidad jurídica propia, determinada por la agrupación de municipios y división territorial para el cumplimiento de las actividades del Estado.

Su gobierno y administración corresponde a las Diputaciones u otras Corporaciones de carácter representativo. El número de Diputados correspondiente a cada Diputación Provincial se determina, según el número de residentes de cada provincia, correspondiendo a Burgos, 25 diputados.

Cualquier alteración de los límites provinciales requiere aprobación de las Cortes Generales por mayoría absoluta.

España se encuentra dividida en 50 provincias.

### 1.2 CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL

La regulación básica de las provincias se contiene en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

En la normativa de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se dispone que la provincia es el ámbito territorial ordinario para el **cumplimiento de las actividades de la Comunidad Autónoma**.

Son fines propios y específicos de la Provincia, garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, y, en particular:

1. Asegurar la prestación en los municipios de toda la Provincia de los servicios necesarios.

2. Coordinar la actividad de los municipios de la provincia con el Estado y las Comunidades Autónomas.

La Provincia está compuesta por los siguientes elementos:

- **Territorio:** formado por los términos municipales de los municipios que la integran.
- **Población:** es la suma de los habitantes de los municipios que la integran.
- **Organización:** el gobierno y administración de la Provincia corresponde a la Diputación Provincial u otras Corporaciones de carácter representativo.

## 2 ORGANIZACIÓN: ÓRGANOS BÁSICOS Y COMPLEMENTARIOS

El gobierno y la administración de la Provincia de Burgos corresponde a la Diputación Provincial, que se integra por una pluralidad de órganos siendo unos básicos y necesarios en todas las Diputaciones y otros de carácter complementario a los anteriores, que se establecen y regulan por las propias Diputaciones o su Comunidad Autónoma.

### 2.1 ÓRGANOS BÁSICOS

- **EL PRESIDENTE.** figura unipersonal que dirige el Gobierno y la Administración de la provincia y representa a la Diputación, siendo la máxima autoridad dentro de ella.
- **LOS VICEPRESIDENTES.** Sustituyen al Presidente, siendo libremente designados por éste entre los miembros de la Junta de Gobierno. Además, podrán desempeñar otras atribuciones y responsabilidades que el Presidente les ordene.
- **LA JUNTA DE GOBIERNO.** Está integrada por el Presidente, que la presidirá, y un número de Diputados no superior al tercio del número de Diputados que forman parte del Pleno. Son nombrados y separados libremente por el Presidente, dando cuenta al Pleno. Entre sus funciones destaca la asistencia al Presidente, así como otras atribuciones que este les delegue.

- **EL PLENO.** Está constituido por el Presidente y todos los diputados provinciales. El Pleno es el máximo órgano de representación política de la Diputación de Burgos. Los plenos se celebran de manera ordinaria o extraordinaria, en ellos el Presidente y los Diputados debaten y aprueban decisiones de interés para la provincia. El número de diputados se determina en función del número de habitantes de la provincia. Los diputados son nombrados por un periodo de 4 años. Le corresponde principalmente el control y la fiscalización de los órganos de gobierno y la aprobación de los instrumentos de planificación.

## 2.2 ÓRGANOS COMPLEMENTARIOS

Respecto a los **órganos complementarios** cabe señalar que las Diputaciones y las leyes de las CCAA sobre el régimen local podrán establecer una organización provincial complementaria.

En este sentido, el Real Decreto 2586/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades locales establece como órganos complementarios de las Entidades locales territoriales:

- **LOS CONCEJALES Y DIPUTADOS DELEGADOS.** Son aquellos que poseen algunas de las delegaciones de atribuciones del Presidente.
- **LAS COMISIONES INFORMATIVAS.** Son órganos que tienen por objeto el estudio, informe o consulta de los asuntos que han de ser sometidos a la decisión del Pleno, así como el seguimiento de la gestión del Presidente, la Junta de Gobierno y los Diputados que ostenten delegaciones. Están integradas exclusivamente por miembros de la Corporación, y no tienen atribuciones resolutorias.
- **COMISIÓN ESPECIAL DE CUENTAS.** Su función es el examen, estudio e informe de todas las cuentas que deba de aprobar el Pleno de la Corporación.
- **CONSEJOS SECTORIALES.** Su finalidad será la de canalizar la participación de los ciudadanos y de sus asociaciones en los asuntos públicos.
- **OTROS ÓRGANOS** que la Diputación decida crear para el ejercicio sus competencias.

### 3 RÉGIMEN DE COMPETENCIAS

Son competencias **propias** de la Diputación las que les atribuyan las leyes del Estado y de las Comunidades Autónomas, y en todo caso, las siguientes:

1. **ASISTENCIA** jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente a los de menor capacidad económica y de gestión.
2. **PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS** de carácter supramunicipal y, en su caso, supracomarcal.
3. **COORDINACIÓN** de los servicios municipales entre sí, a fin de asegurar la prestación de los servicios mínimos de competencia municipal.
4. **COOPERACIÓN** en el fomento del desarrollo económico y social de la provincia.
5. **FOMENTO Y ADMINISTRACIÓN** de los intereses peculiares de la provincia.

Asimismo, también serán competencia de las Diputaciones Provinciales aquellas que les atribuya el Estado y las Comunidades Autónomas por **delegación**, cuando el ámbito provincial sea el más idóneo para la prestación de los servicios.

### 4 LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL

Las Diputaciones Provinciales son los órganos de gobierno de las provincias y su labor consiste en administrar sus intereses y asegurar la prestación integral y adecuada de los servicios públicos de competencia municipal en todo el territorio de la provincia.

Esta corporación se encarga de suministrar servicios a los pequeños municipios que por sí mismos no podrían prestarlos, como los relativos a la gestión del agua, de los residuos, las carreteras provinciales o los parques de bomberos. Asimismo, reparten fondos estatales y autonómicos para la realización, conservación y mantenimiento de infraestructuras.

Asimismo, las Diputaciones cooperan con los municipios de menos de 20.000 habitantes mediante aportaciones económicas a través de los **planes provinciales**, con el fin de paliar el déficit o la carencia de los servicios públicos.

En España existen 41 Diputaciones Provinciales, siete Cabildos Insulares Canarios y cuatro Consejos Insulares Baleares.

Las siete Comunidades Autónomas uniprovinciales (Principado de Asturias, Cantabria, Comunidad de Madrid, La Rioja, Región de Murcia y Navarra) no tienen Diputaciones Provinciales, ya que esa administración fue absorbida por la autonómica.

Es la **Diputación Provincial de Burgos**, la institución encargada del Gobierno y Administración del territorio y la población de la provincia de Burgos. Tiene su sede principal en el Palacio Provincial, ubicado en el Paseo del Espolón de la ciudad de Burgos.

Integran la Diputación Provincial de Burgos, como órganos de Gobierno de la misma, el Presidente, los Vicepresidentes, la Junta de Gobierno y el Pleno, formado por 25 Diputados y presidida, actualmente, por el Excelentísimo Señor César Rico Ruiz.

El Pleno es el máximo órgano de representación política de la Diputación de Burgos. Los plenos se celebran de manera ordinaria o extraordinaria, en ellos el Presidente y los Diputados debaten y aprueban decisiones de interés para la provincia.

En este momento estos son los Grupos políticos representados en el Pleno provincial y los diputados que los integran.

#### **Grupo Popular**

- D. César Rico Ruiz (Presidente)
- D<sup>a</sup>. Raquel Contreras López
- D. Arturo Pascual Madina
- D. Jesús María Sendino Pedrosa
- D. Ángel Guerra García (Vicepresidente Tercero)
- D. José Antonio de los Mozos Balbás
- D. Borja Suárez Pedrosa (Vicepresidente Segundo)
- D. Ramiro Ibáñez Abad
- D. Ángel Carretón Castrillo
- D<sup>a</sup>. Inmaculada Sierra Vecilla

#### **Grupo Socialista Obrero Español**

- D<sup>a</sup>. María del Mar Alcalde Golás
- D. Isaac Angulo Gutiérrez

- D. Jesús Ignacio Grajal Martín
- D. Jaime Martínez González
- D<sup>a</sup>. María Carmen Miravalles García
- D. David Jurado Pajares
- D. Francisco Javier Lezcano Muñoz
- D<sup>a</sup>. Purificación Rueda Martínez
- D. Alexander Jiménez Pérez
- D<sup>a</sup>. Montserrat Cantera Martínez
- D. Antonio Miguel Arauzo González

#### **Ciudadanos**

- D. Víctor Eduardo Munguía García
- D<sup>a</sup>. Laura Puente Franco
- D. Lorenzo Rodríguez Pérez (Vicepresidente Primero)

#### **Vox**

- D. Nicasio Gómez Ruiz

## **TEMA 4**

# **PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. CLASES. DERECHOS Y DEBERES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

## **1 PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

Las Administraciones Públicas para el desarrollo de sus competencias necesitan un conjunto de medios, no solo económicos o materiales, sino también humanos.

El conjunto de personas que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas, al servicio de los intereses generales, son su personal, los que conocemos como empleados públicos.

La regulación básica de los empleados públicos viene contenida en 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.

## **2 CLASES**

Conforme a lo establecido en el Estatuto Básico, los empleados públicos se clasifican en cuatro grandes grupos:

- a) Funcionarios de carrera
- b) Funcionarios interinos
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual

## 2.1 FUNCIONARIOS DE CARRERA

Son funcionarios de carrera de la Administración Pública los que, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.

Los funcionarios aparecen estructurados en dos grandes escalas:

- a) Escala de Administración General: integrada por cinco subescalas: técnica, de gestión, administrativa, auxiliar y subalterna.
- b) Escala de Administración Especial: estructurada en dos subescalas: técnica y de servicios especiales.

## 2.2 FUNCIONARIOS INTERINOS

Son aquellos que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, y en régimen de Derecho Administrativo, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) la existencia de plazas vacantes, que no se pueden cubrir por funcionarios de carrera.
- b) la sustitución transitoria de los titulares.
- c) la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de la Función Pública.
- d) el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.

La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El cese de los funcionarios interinos se producirá cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento, además de por las causas previstas de pérdida de la condición de funcionario de carrera por: renuncia a la condición de funcionario, pérdida de la nacionalidad, jubilación total del funcionario, la sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme o la pena de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

## 2.3 PERSONAL LABORAL

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

Actualmente, esta normativa está contenida principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. No obstante, dicho personal se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que así lo dispongan y por su contrato de trabajo.

En función de la duración del contrato el personal laboral podrá ser:

- a) *personal laboral fijo*: es aquel que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, ocupa puestos de trabajo reservados con tal carácter en las relaciones de puestos de trabajo;
- b) *personal laboral por tiempo indefinido*; o,
- c) *personal laboral temporal*: es aquel personal contratado, con un contrato de duración determinada, con sujeción a las modalidades vigentes de contratación temporal.

## 2.4 PERSONAL EVENTUAL

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Por lo que a las entidades locales respecta (Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales), el nombramiento y cese del personal eventual es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente. En todo caso, el personal eventual cesará automáticamente cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

## 2.5 PERSONAL DIRECTIVO

Por último, cabe mencionar al **personal directivo**, que es aquel que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva.

## 3 DERECHOS Y DEBERES

No son iguales los derechos y deberes de los empleados públicos laborales a los de los de los funcionarios.

Mientras que los de los funcionarios vienen regulados en el citado 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, los del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vienen regulados por la legislación laboral, en especial el Estatuto de los trabajadores, y por las demás normas convencionalmente aplicables, como el Convenio Colectivo, así como por los preceptos de dicho Estatuto que así lo dispongan expresamente.

### 3.1 DERECHOS

Pueden dividirse en dos grandes grupos: individuales y colectivos.

Los derechos individuales son los propios de la relación estatutaria, como, por ejemplo, el derecho a vacaciones, permisos por asuntos propios o para atender a familiares, licencias por estudios, etc.

Por el contrario, los derechos colectivos son los que estos tienen como miembros de un grupo o colectivo, tales como el derecho a constituir asociaciones profesionales y sindicatos, a la libre sindicación, a la negociación y participación en las condiciones de trabajo, etc.

Los **derechos individuales** del personal al servicio de las Administraciones Públicas se recogen en el art. 14 del Estatuto Básico del Empleado Público y son, entre otros:

1. Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional.
2. A la progresión en la carrera profesional y promoción interna.
3. A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
4. A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
5. A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
6. A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
7. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
8. A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
9. A la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión, discapacidad, edad o cualquiera otra circunstancia personal.
10. A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

11. A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
12. A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
13. A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
14. A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
15. A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
16. A las vacaciones, descansos, permisos y licencias, entre otros:
  - Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
  - Por traslado de domicilio.
  - Para realizar funciones sindicales.
  - Para el cumplimiento de un deber inexcusable.
  - Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas.
  - Por asuntos particulares.
  - Por matrimonio.
  - Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.
  - Permiso de maternidad y paternidad.
  - Para realizar estudios sobre materias relacionadas con la función pública, por el tiempo que duren los mismos.

Por otra parte, el art. 15 del Estatuto Básico del Empleado Público recoge una serie de **derechos individuales de ejercicio colectivo**, que son:

1. Derecho a la libertad sindical
2. Derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
3. Derecho al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
4. Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
5. Derecho de reunión, en los términos establecidos en el art. 46 del Estatuto Básico del Empleado Público.

### 3.2 DEBERES

Se encuentran recogidos en el Capítulo VI, del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, titulado “Deberes de los empleados públicos. Código de conducta”.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta que se detallan:

#### A) Principios éticos

1. Respetarán la CE y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se ajustará a los principios de **lealtad y buena fe**.
3. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas.

4. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal.
5. No contraerán obligaciones que puedan suponer un conflicto de intereses con las de su puesto público.
6. No aceptarán ningún trato de favor.
7. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia.
8. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa.
9. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público.
10. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras que conozcan por razón de su cargo.

#### **B) Principios de conducta**

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción.
4. Informarán a los ciudadanos sobre las materias que tengan derecho a conocer.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad.
6. Se rechazará cualquier regalo o favor.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

## 4 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las Administraciones Públicas tendrán la facultad de sancionar a sus trabajadores cuando éstos cometan actos considerados faltas disciplinarias.

### 4.1 FALTAS DISCIPLINARIAS

Se entiende por falta disciplinaria toda acción u omisión mediante la cual los empleados de las Administraciones Públicas infringen los deberes u obligaciones derivados de su puesto de trabajo. Las faltas pueden ser calificadas en: muy graves, graves y leves.

Tienen la consideración de **faltas muy graves**, entre otras:

- El incumplimiento de la Constitución y de los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas, así como del resto del ordenamiento jurídico.
- Toda actuación que suponga discriminación y el acoso laboral.
- El abandono del servicio y la desobediencia a las órdenes de un superior.

### 4.2 SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias aplicables a los empleados públicos son:

- Apercibimiento
- Demérito
- Suspensión firme de funciones
- Separación del servicio
- Destitución del cargo

La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, por muerte, por prescripción de la falta o de la sanción, por indulto y amnistía.

## 5 PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

El **art. 14 de la Constitución Española de 1978** proclama el principio de igualdad, al señalar que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado público señala que *“Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”*.

Además, la selección de los empleados públicos deberá efectuarse mediante procedimientos que además de garantizar los anteriores principios constitucionales, garanticen también:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

También debemos recordar lo previsto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que señala que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres será aplicable tanto en el ámbito del empleo privado como en el del empleo público.

## **TEMA 5**

# **LA TRANSPARENCIA DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA. EL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

## **1 LA TRANSPARENCIA DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA**

La **Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas** declara la transparencia, el acceso a la información pública y el buen gobierno como los ejes fundamentales de la actividad pública.

Es la **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen gobierno** la que regula estas materias:

- a) La transparencia en la actividad pública a través de la publicidad activa.
- b) El reconocimiento y la garantía del derecho de acceso a la información pública.
- c) Y la regulación del buen gobierno, donde se establecen las obligaciones de los responsables públicos y en las consecuencias que derivan de su vulneración.

Esta Ley persigue como uno de sus objetivos: incrementar y reforzar la transparencia de los sujetos que presten servicios públicos o ejerzan potestades administrativas.

Transparencia es poner a disposición de los ciudadanos información pública generada por la Administración; facilitando, a través de su publicación activa, el acceso a aquella información que de alguna manera está vinculada, concierne o interesa al ciudadano.

El principal objetivo de la transparencia debe ser establecer una relación de confianza, garantía y sinceridad entre gobierno y sociedad; de tal forma que el conocimiento de las actuaciones, reglas, normas y responsabilidades del sector público a través de la información dada, conduzcan a una ciudadanía que participa y colabora en el fomento de la integridad y la transparencia de los procesos públicos.

**Ventajas de la transparencia en la actividad de las Administraciones Públicas:**

- Genera confianza, otorga mayor legitimidad social.
- Proporciona credibilidad
- Crea participación
- Refuerza la democracia, abre nuevos cauces de colaboración, convirtiendo a los ciudadanos en jueces de las actividades que desarrollan las administraciones, pudiendo así cooperar en la toma de decisiones que les afectan.

La transparencia de las Administraciones Pública está ligada a la **publicidad activa y el derecho a la información pública**.

Se entiende por publicidad activa, la obligación de las Administraciones Públicas de publicar de forma periódica, actualizada y permanente, determinada información pública exigida por la Ley en sus portales de transparencia o sitios web, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad.

Esta publicación se realizará siguiendo una serie de condiciones:

1. Sin necesidad de solicitud por parte de los administrados.
2. Publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web de manera clara y estructurada.
3. Información accesible y clara

Para canalizar esa información se crea la figura del **PORTAL DE LA TRANSPARENCIA**, como instrumento que facilita el acceso de los ciudadanos.

La Diputación de Burgos ha creado a tal efecto el portal *transparencia.burgos.es*. En este portal se incluyen datos sobre información institucional, organizativa y de planificación, de relevancia jurídica y de naturaleza económica, presupuestaria y estadística; además de aquella cuyo acceso se solicite más frecuentemente

## 2 EL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Se entiende por información pública los contenidos o documentos que obran en poder las Administraciones Públicas.

Este derecho se recoge en el art.105.b) de la Constitución Española de 1978 que dispone que la Ley regulará el acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos, salvo en lo que afecte a la seguridad y defensa del Estado, la averiguación de los delitos y la intimidad de las personas.

Asimismo, la Ley de Procedimiento Administrativo también recoge este derecho al señalar que todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública.

El derecho de acceso a la información pública podrá ser limitado cuando su ejercicio suponga un perjuicio, entre otros supuestos, para la seguridad pública, la prevención, investigación y sanción de los ilícitos penales, administrativos o disciplinarios o las funciones administrativas de vigilancia, inspección y control.

La aplicación de los límites siempre será justificada y proporcionada.

En los casos en que la aplicación de alguno de los límites no afecte a la totalidad de la información, se concederá el acceso parcial a la información, indicándose al solicitante que parte de la información ha sido omitida.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la correspondiente **solicitud**, que deberá dirigirse al órgano administrativo o entidad que posea la información.

El solicitante no está obligado a motivar su solicitud. Sin embargo, podrá exponer los motivos por los que solicita la información y que podrán ser tenidos en cuenta cuando se dicte la resolución. No obstante, la ausencia de motivación no será por sí sola causa de rechazo de la solicitud.

La solicitud se realizará preferentemente por vía electrónica.

El plazo máximo para resolver la solicitud es de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. La resolución señalará si se permite el acceso total a la información, el acceso parcial o rechaza la solicitud.

Contra la resolución se podrá interponer reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

### 3 LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Los datos personales se definen como toda información sobre las personas físicas.

Existen distintos tipos de datos personales:

- De carácter identificativos: nombre, apellidos, teléfono, imagen, DNI/NIF...
- De carácter tributario.
- Académicos y profesionales
- Otros datos especiales: origen racial, salud, vida sexual, ideología...

La protección de los datos personales es un derecho fundamental protegido por el **artículo 18.4 de la Constitución española**. Nuestra Constitución señala que «la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos».

Este derecho se recoge también en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En cuanto a la regulación de dicho derecho se ha de hacer referencia a la normativa europea contenida en el **Reglamento General de Protección de Datos**, 2016/679 del Parlamento Europeo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Por lo que respecta a la normativa española, su regulación se contiene en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre**, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales, cuyo objeto es adaptar el ordenamiento jurídico español a la citada normativa de la Unión Europea en relación a la protección de datos de carácter personal y completar sus disposiciones.

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido, por tanto, en el Reglamento de la Unión Europea y en la Ley Orgánica.

La Agencia Española de Protección de Datos es la autoridad encargada de velar por el cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos en España.

La normativa de aplicación establece una serie de **principios fundamentales**:

1. **Exactitud de los datos.**- Los datos serán exactos y, si fuere necesario, actualizados.
2. **Deber de confidencialidad.**- Los responsables y encargados del tratamiento de datos así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad.
3. **Consentimiento de los menores de edad.**- El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de catorce años. El tratamiento de los datos de los menores de catorce años solo será lícito si consta el consentimiento del titular de la patria potestad o tutela.
4. **Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos.**- El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable.
5. **Categorías especiales de datos.**- A fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico.
6. **Tratamiento de datos de naturaleza penal.**- El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales, solo podrá llevarse a cabo cuando se encuentre amparado en una norma de rango legal.

Asimismo, los ciudadanos disponen de una serie de **derechos** que podrán hacer valer ante las Administraciones Públicas, así como ante el sector privado. Estos derechos son:

1. Derecho de acceso
2. Derecho de rectificación
3. Derecho de supresión, el llamado derecho al olvido.
4. Derecho a la limitación del tratamiento
5. Derecho a la portabilidad de los datos
6. Derecho de oposición

## **TEMA 6**

# **SEGURIDAD EN EL TRABAJO. MEDIDAS PREVENTIVAS Y PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA EMERGENCIA. PLANES Y PREVENCIÓN DE INCENDIOS.**

## **1 SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

La Seguridad en el Trabajo es una de las disciplinas que se encarga de regular la legislación en materia de riesgos laborales, recogida en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

La Seguridad en el Trabajo tiene por objetivo la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes laborales.

La empresa es un lugar de trabajo que debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

La prioridad de la Seguridad en el Trabajo es evitar los accidentes de trabajo.

Esta disciplina actúa de diversas formas:

1. Previsoramente: detectando el riesgo antes de que se materialice.
2. Preventivamente: adecuando las máquinas, equipos de trabajo y el medio ambiente laboral para evitar los riesgos o para conseguir que los que no han podido ser evitados lleguen a materializarse.
3. Protegiendo a los equipos de trabajo y a los trabajadores expuestos mediante equipos de protección individual (EPIs) para evitar que sufran daños en la salud, cuando el riesgo se llegue a materializar.

Para la Seguridad del Trabajo se define el accidente como la concreción o materialización de un riesgo en, “un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o a la propiedad”.

Las causas de los accidentes son las diferentes condiciones o circunstancias materiales o humanas que aparecen en el análisis del propio accidente. Una importante clasificación dependiendo del origen de las condiciones es: causas humanas o causas técnicas, a las que también se les denomina "factor humano" y "factor técnico".

- Factor Técnico: Comprende el conjunto de circunstancias o condiciones materiales que pueden ser origen de accidente (herramientas, procedimientos de trabajo, maquinaria, etc.). Se les denomina también condiciones materiales o condiciones inseguras.
- Factor Humano: Comprende el conjunto de actuaciones humanas que pueden ser origen del accidente (inexperiencia, falta de formación, exceso de confianza, atraer atención, no comunicar riesgos, trabajar sin autorización, etc.). Se les denomina también actos peligrosos o prácticas inseguras.

Se ha de tener en cuenta que una de las principales causas que provocan los accidentes de trabajo es "el factor humano", por lo tanto las principales herramientas para prevenirlos son: la formación, la información y la aplicación de procedimientos de trabajo mediante los cuales las empresas puedan minimizar el riesgo de que sus trabajadores puedan sufrir accidentes.

No obstante, a pesar de la importancia del factor humano, para lograr una seguridad eficaz es muy importante actuar sobre el factor técnico, ya que:

- La actuación y control sobre el factor técnico es más eficaz, ya que la conducta humana no siempre resulta previsible.
- La actuación sobre el factor técnico permite obtener resultados a corto plazo.

Aún en nuestros días, es difícil discernir qué factor ejerce mayor influencia en la génesis del accidente, pues detrás de un fallo técnico siempre, en último término, nos encontramos con el factor humano, por lo que se puede decir que en todo accidente intervienen conjuntamente factores técnicos y factores humanos.

La seguridad laboral implica que no existan riesgos que perjudiquen la salud de los trabajadores. Para ello, los técnicos o especialistas en prevención de riesgos laborales deben identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir y evitar estos riesgos.

Es responsabilidad del empresario conseguir que sus empleados tengan las mejores condiciones en seguridad laboral. Asimismo, es su obligación informar y formar a sus trabajadores del alcance de los riesgos derivados de su trabajo, así como poner los medios para evitarlos.

Esa formación del trabajador debe ser específica del puesto de trabajo y genérica relativa a la prevención de riesgos laborales. El trabajador debe conocer cuáles son sus riesgos y cómo poder evitarlos, y en esto juega un papel esencial la información que se le trasmite desde la dirección de la empresa.

También están obligados a cumplir las normas en seguridad laboral los fabricantes y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo que se vayan a utilizar en el proceso productivo.

## 2 MEDIDAS PREVENTIVAS Y PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA EMERGENCIA

### 2.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

Es necesario que la empresa cuente con las medidas adecuadas de seguridad así como con medios técnicos y organizativos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Se deberán adoptar cuantas medidas sean necesarias en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios, para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando para ello las medidas preventivas necesarias.

En caso de ser necesario adoptar medidas preventivas, deberán seguirse los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. La medida más eficaz siempre será eliminar la posibilidad de que exista el riesgo.

El empresario deberá de aplicar las medidas preventivas con arreglo a los siguientes principios generales de la acción preventiva:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

## 2.2 PAUTAS ANTE UNA EMERGENCIA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone que el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. La selección y formación de ese personal deberá orientarse a inculcar al mismo los conocimientos adecuados para una correcta evacuación ante una emergencia.

Asimismo, el empresario tiene la obligación de elaborar e implantar medidas de autoprotección que minimicen o eliminen cualquier emergencia.

Se entiende por emergencia la situación en la que se ha producido un suceso incontrolado o en la que se prevé razonablemente que se producirá de forma inmediata, un suceso incontrolado del que puedan derivarse daños importantes para las personas, el medio ambiente o el patrimonio, requiriendo una actuación y/o evacuación rápida y segura.

Entre las principales situaciones de emergencia en la empresa se puede considerar:

- Incendios
- Explosiones
- Accidentes graves
- Derrames y/o fugas de productos peligrosos, etc.

A las que podrán añadirse otras emergencias que tienen su origen en agentes meteorológicos (sismos, inundaciones, etc.), en agentes biológicos (bacterias, virus, etc.) o en agentes antisociales (robo, sabotaje, terrorismo, etc.).

Cada empresa diseña un **Plan de emergencia o Autoprotección**, cuyo objetivo es definir cómo se ha de actuar cuando se declara una emergencia, con el objeto de reducir las lesiones personales y daños materiales o instalaciones así como la interrupción de las actividades.

En toda situación de emergencias se debe prever, a su vez, con un plan de evacuación, que debe pautar el procedimiento a seguir para que las personas protejan su vida ante una emergencia mediante su evacuación. Este plan también es un procedimiento que deben conocer todas las personas pertenecientes a la empresa, incluyendo a sus visitantes, quienes, mediante la adecuada señalización, deben distinguir claramente las entradas y salidas de emergencia.

Todo Plan de actuación frente a Emergencias responde a las siguientes preguntas:

1. QUÉ se debe hacer
2. CÓMO se debe hacer
3. CUÁNDO se debe hacer
4. QUIÉN lo debe hacer

A la hora de elaborar el mismo hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Las características de la empresa
- Tipo de riesgo
- Distintos niveles de emergencia

Las situaciones de emergencia se pueden clasificar siguiendo un criterio de menor a mayor gravedad en:

- Conato de emergencia: accidente que puede ser controlado con los recursos existentes en el centro de trabajo.
- Emergencia Parcial: accidente que requiere de la actuación de equipos con especial formación.

- Emergencia General: accidente que requiere de todos los medios propios y externos. Esta emergencia comprende la intervención y evacuación las personas de la actividad.

### 3 PLANES Y PREVENCIÓN DE INCENDIOS

#### 3.1 PLAN DE EMERGENCIA ANTE POSIBLES INCENDIOS

Un plan de emergencia es un documento escrito en el que se recoge el conjunto de medidas de protección y prevención que tienen la finalidad de evitar accidentes y/o siniestros en el entorno laboral. En él se involucran todos los directivos y empleados de la empresa, ya que debe tratarse de una serie de acciones coordinadas para reducir costes humanos o materiales antes, durante y después de una emergencia.

La finalidad de un Plan de emergencias ante posibles incendios es:

- Que no se produzcan incendios.
- Organizar los recursos (humanos y técnicos) necesarios para la prevención y lucha en caso de que se produzca el incendio.
- Garantizar la evacuación de ciudadanos y trabajadores que se encuentran en las instalaciones.
- Evitar pérdidas o daños a personas y/o bienes.

La actuación de cada trabajador ante un posible incendio va a depender del nivel de emergencia en que nos encontremos y del papel que tenga asignado para esta situación.

En función de ese papel que tenga asignado el trabajador, sus principales misiones son:

- Comprobación de que las vías de evacuación están libres y practicables.
- Toma de puestos en puntos estratégicos de las rutas de evacuación
- Dirigir el flujo de evacuación:
  - Conducción y barrido de personas hacia las vías de evacuación.
  - En puertas, controlando la velocidad de evacuación e impidiendo aglomeraciones.

- En accesos a escaleras, controlando el flujo de personas.
- Impidiendo la utilización de los ascensores en caso de incendio.
- En salidas al exterior, impidiendo las aglomeraciones de sujetos evacuados cerca de las puertas.

El número de personas que realizarán estas misiones puede ser muy variable, debido a que las características de la actividad y del edificio. Para un correcto y eficaz desarrollo de su cometido se debe tener formación y adiestramiento continuado.

Los Planes de emergencia contendrán:

1. Qué se debe de conocer en caso de emergencia:
  - las posibles situaciones de emergencia
  - los medios materiales y humanos disponibles para casos de emergencia y su estado de mantenimiento: extintores, botiquines...
2. Definición de todas las pautas de actuación para cada una de las situaciones de emergencia.
3. La implantación del plan: que definirá aspectos tales como:
  - Responsabilidad de la implantación
  - Órganos al frente del plan de emergencia
  - Medios humanos y técnicos
  - Simulacros
  - Calendario para la implantación efectiva

En caso de producirse una emergencia en el centro, se estudiarán las causas que dan lugar al mismo, el comportamiento de las personas y los equipos de emergencia y se adoptarán las medidas correctoras necesarias.

### 3.2 PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Se entiende por prevención de incendios, las medidas tendentes a evitar que el fuego se produzca y, por protección, las medidas tendentes a minimizar las consecuencias en caso de que el riesgo se actualice, produciéndose el incendio.

Para que se produzca un incendio se precisa de la concurrencia de cuatro factores, el denominado "tetraedro del fuego": combustible, comburente, fuente de calor y reacción en cadena.

Resulta necesario para evitar la aparición de un incendio eliminar al menos uno de los elementos anteriormente citados. Así, también, será necesario como para detener su propagación de forma rápida, tener en cuenta los siguientes criterios:

- Se retirará el material combustible
- Se dispondrán de sistemas de detección y alarma
- Se utilizarán equipos y medios de extinción
- Se planificará un sistema de evacuación

Las medidas preventivas deben comenzar a aplicarse desde la fase de proyecto o de montaje del centro de trabajo, que es cuando pueden resultar más fáciles, eficaces y económicas.

Las principales medidas de prevención contra incendios son:

- Conocer la ubicación y el diseño del centro de trabajo. Deberán existir sectores limitadores de incendios, mediante barreras verticales y horizontales resistentes al fuego.
- No emplear materiales inflamables así como aquellos que al arder desprendan gases corrosivos y/o tóxicos.
- Mantener una correcta ordenación de los almacenes de materias primas y productos.
- Conocer las principales zonas de riesgo. En ellas se deberá disponer de instalaciones de extracción y ventilación adecuadas.

Otras medidas de prevención son:

- Eliminación de focos de combustión
- Orden y limpieza
- Creación de cortafuegos

Se entiende por detección, el descubrimiento de la existencia de un incendio, inevitablemente después de que se haya iniciado.

La detección del foco es fundamental para evitar la propagación del fuego. Generalmente, los incendios surgen lentamente, salvo los provocados por explosiones o inflamación rápida, acompañado de las siguientes manifestaciones: gases, humos, llamas y calor. Y es precisamente en ellas, en las que se basan los sistemas de detección de incendios.

Los sistemas de detección, que sirven para descubrir la existencia de un incendio, pueden ser de dos tipos:

1. Detectores humanos o recorridos de inspección: consiste en la vigilancia continuada del hombre mediante la realización de recorridos o visitas periódicas de inspección.
2. Detectores automáticos: consisten en aparatos automáticos, sensibles a las variaciones del medio ambiente, que registran, comparan y miden automáticamente los fenómenos o variaciones que anuncian la aparición de un incendio (humos, gases, temperatura, llamas, etc.) transmitiendo una señal a una central.

La instalación de sistemas de detección y alarma se completa con los pulsadores de alarma, con la central de señalización o cuadro de control y con los equipos y medios de extinción (extintores).

Para lograr la extinción del incendio se recurre a los agentes extintores (agua, agua pulverizada, espuma, anhídrido carbónico, polvos, etc.) que se proyectan sobre los combustibles en ignición, a través de equipos portátiles (extintores, B.I.E. etc.) o instalaciones fijas (columna seca, hidrantes exteriores, rociadores automáticos, etc.)