



# TEMARIO

## PERSONAL LABORAL AGE - GRUPO PROFESIONAL M1

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO  
Ed.2024





TEMARIO PERSONAL LABORAL AGE - GRUPO PROFESIONAL M1  
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO  
Ed. 2024  
ISBN: 978-84-1383-886-1  
Reservados todos los derechos  
© 2024 | IEDITORIAL

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra,  
ni su incorporación a un sistema informático,  
ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio  
(electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros)  
sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

La infracción de dichos derechos puede constituir un delito  
contra la propiedad intelectual.  
Editado por: iEditorial  
E-mail: [info@ieditorial.com](mailto:info@ieditorial.com)  
Web: [www.ieditorial.net](http://www.ieditorial.net)

Diseño de cubierta: iEditorial  
Impreso en España. Printed in Spain



## TEMARIO

Tema 1. La Constitución Española de 1978: Características. Los principios constitucionales y los valores superiores. Derechos y deberes fundamentales. La protección de los derechos.

Tema 2. La Administración Pública: principios constitucionales. La Administración General del Estado y su organización periférica. La organización territorial del Estado. Las Comunidades Autónomas. Distribución competencial. Los conflictos de competencias. La coordinación entre las distintas administraciones públicas.

Tema 3. El Gobierno y la Administración. La Administración Central del Estado. El Consejo de Ministros. El Presidente del Gobierno. Los Ministros. Los Secretarios de Estado. Los Subsecretarios y demás órganos administrativos.

Tema 4. Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El personal funcionario y el personal laboral. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Pública.

Tema 5. Los procesos selectivos en la Administración Pública. Principios Constitucionales. Selección de personal en la Administración General del Estado. Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tema 6. El IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Sistema de clasificación. Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio: Comisión Negociadora y Comisión Paritaria. Grupos de trabajo y Subcomisiones de la Comisión Paritaria.

Tema 7. El contrato de trabajo en la Administración Pública. Modalidades. Suspensión. Extinción. Sus causas. El despido. Sindicación del personal Laboral.

Tema 8. Políticas de igualdad de Género. Plan de Igualdad de género en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos. Políticas contra la Violencia de género. Discapacidad y Dependencia. Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.



## La Constitución Española de 1978: Características. Los principios constitucionales y los valores superiores. Derechos y deberes fundamentales. La protección de los derechos

### 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 cerrado el texto de la Constitución por las Cortes Generales el 31 de octubre de 1978, 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.

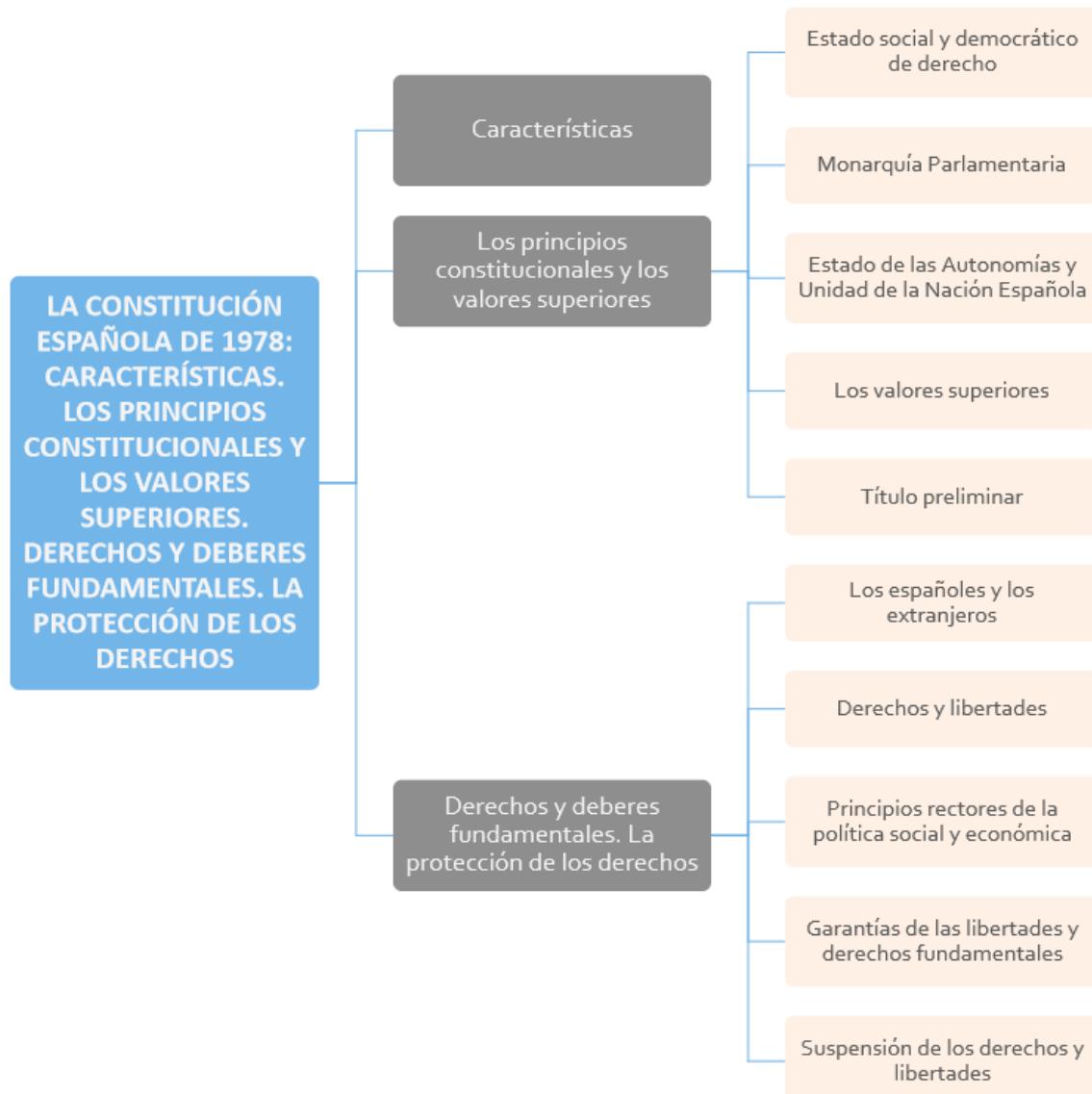
A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- 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.
- Al margen de estas dos reformas, en 2024 se produjo otra modificación que, a pesar de no tener las sustanciación suficiente como para ser considerada reforma, implicó un cambio sustancial dado que dicha modificación implicó una reformulación del art. 49 CE que queda redactado como se muestra a continuación.

## Objetivos

- Asegurar que todos los ciudadanos, tanto españoles como extranjeros, disfruten de los derechos y libertades fundamentales establecidos en la Constitución, fomentando un ambiente de respeto y protección hacia la dignidad humana, la libertad ideológica y religiosa, y la igualdad ante la ley.
- Impulsar políticas y acciones que garanticen la justicia social y la igualdad material, promoviendo la equidad en la distribución de recursos y oportunidades, y eliminando las barreras que impidan el pleno ejercicio de los derechos y libertades de todos los ciudadanos.
- Facilitar la creación y el funcionamiento democrático de partidos políticos y sindicatos, asegurando un entorno en el que se respete el pluralismo político, se fomente la participación activa de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, y se garantice la protección de los derechos de asociación y reunión.

## Mapa Conceptual





## 1. 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 quizás 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.

- **Ambigüedad del texto**, pues existen fórmulas o expresiones que precisan de una integración e interpretación detallada para hallar su verdadero sentido, pero que sin embargo eran de presencia ineludible dentro del texto constitucional, como la disposición sobre los territorios forales.

## 2. Los principios constitucionales y los valores superiores

---

La Constitución, norma jurídica fundamental del Estado, establece los principios por los que se rige la organización y funcionamiento de la comunidad política y contiene la regulación de los tres elementos básicos para la organización de un Estado:

- La definición de aquellos valores y principios que impregnan la convivencia política en el seno del Estado, y fundamentan su régimen político.
- El reconocimiento y la garantía de los derechos, deberes y libertades fundamentales de los ciudadanos, esencia misma del régimen constitucional.
- La regulación de la composición, organización y funcionamiento de las instituciones básicas del Estado, estableciendo el sistema de relaciones entre ellos. Por otro lado, reconoce el sistema de división de poderes (legislativo, ejecutivo y judicial) y junto a ellos establece una institución de carácter moderador (la Jefatura del Estado, encarnada en el Rey), y un órgano dedicado a controlar la constitucionalidad de las leyes (Tribunal Constitucional).

Los principios constitucionales son los pilares sobre los que se asienta el sustrato político ideológico de la misma. Además de fundamentar los propios preceptos constitucionales, estos principios tienen un especial valor interpretativo. Precisamente por esta posición privilegiada dentro de la Constitución los requisitos para su modificación resultan especialmente agravados.

Los principios generales de la Constitución aunque de una forma general y sin valor normativo ya vienen reflejados en su Preámbulo, al establecer los objetivos que se pretende alcanzar tales como la libertad, la justicia, la seguridad, o el bienestar de todos mediante mecanismos de convivencia democrática, de consolidación del Estado de derecho, y de protección de todos los españoles y todos los pueblos del España.

## La Administración Pública: principios constitucionales. La Administración General del Estado y su organización periférica. La organización territorial del Estado. Las Comunidades Autónomas. Distribución competencial. Los conflictos de competencias. La coordinación entre las distintas administraciones públicas

### Introducción

La Administración Pública es un componente fundamental del Estado, encargado de la gestión y ejecución de políticas públicas que garantizan el bienestar de la ciudadanía. En España, su funcionamiento se rige por principios constitucionales que aseguran la objetividad, eficacia y legalidad en la actuación administrativa.

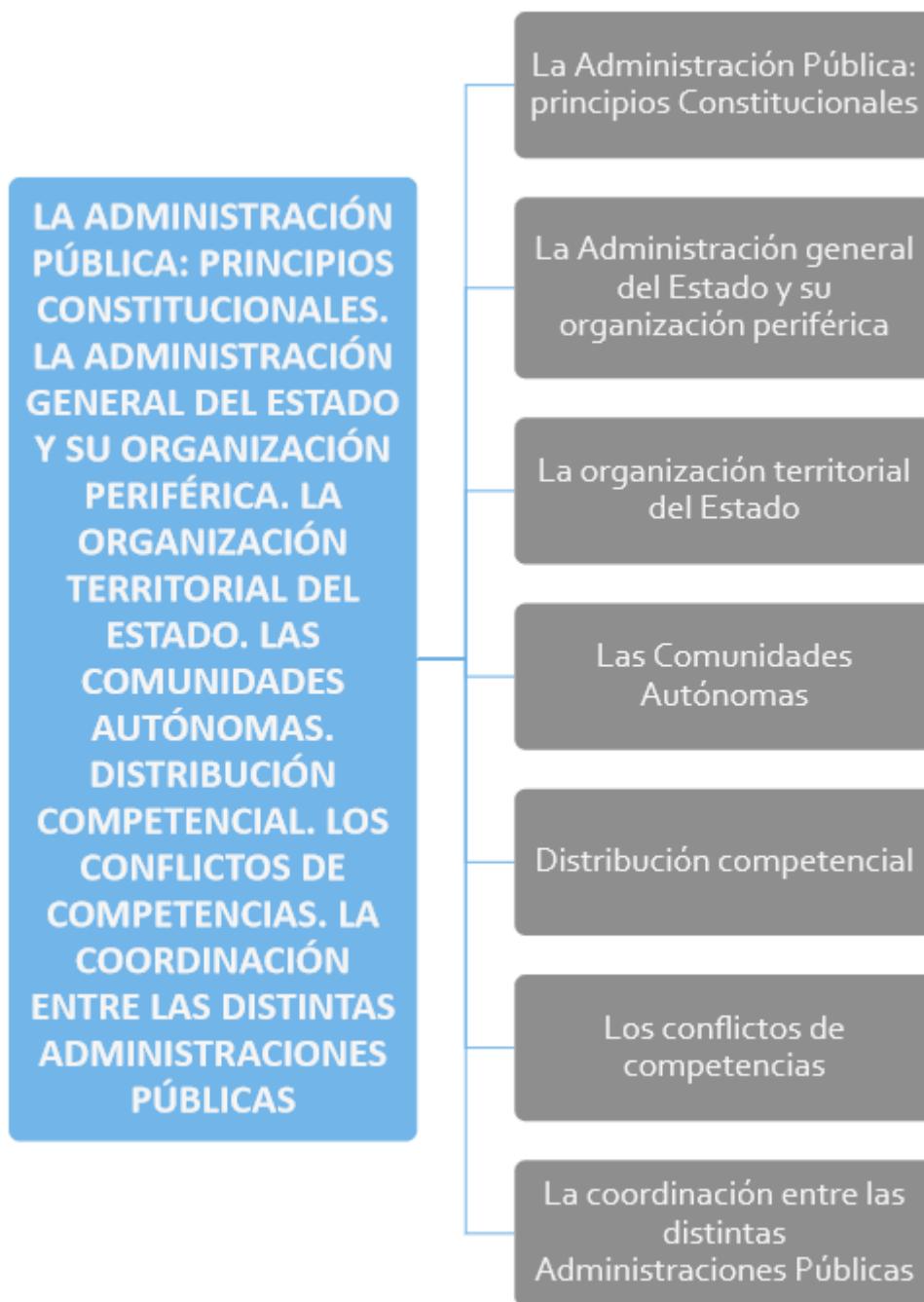
A través de la organización general del Estado y su estructura periférica, se busca una adecuada distribución de competencias entre los diferentes niveles de gobierno: estatal, autonómico y local. Este marco normativo no solo establece las bases para una administración eficiente, sino que también promueve la coordinación y cooperación entre las distintas administraciones públicas. La descentralización y desconcentración son principios clave que permiten una gestión más cercana al ciudadano, facilitando la atención a sus necesidades y demandas.

En este contexto, es crucial comprender cómo se articula la organización territorial del Estado y cómo se resuelven los conflictos de competencias que pueden surgir entre las distintas administraciones.

## Objetivos

- Analizar los principios constitucionales que regulan la Administración Pública en España, así como su aplicación en la práctica administrativa.
- Examinar la estructura y organización de la Administración General del Estado y su organización periférica, con énfasis en la distribución de competencias entre los diferentes niveles de gobierno.
- Evaluar los mecanismos de coordinación y cooperación entre las distintas administraciones públicas, identificando los desafíos y conflictos de competencias que pueden surgir en el ejercicio de sus funciones.

## Mapa Conceptual





# 1. La Administración Pública: principios Constitucionales

Los principios constitucionales que rigen la Administración Pública en España están recogidos principalmente en los artículos 103 y 106 de la Constitución Española. Estos principios pueden dividirse en dos grandes grupos: principios de organización y principios de actuación.

El artículo 103.1 de la Constitución establece 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".

Por su parte, el artículo 106 establece que los tribunales tienen la función de controlar la legalidad de la actividad administrativa, así como la potestad reglamentaria, y garantiza el derecho de los particulares a ser indemnizados por daños sufridos en sus bienes o derechos, siempre que dichos daños no se deban a causas de fuerza mayor y sean consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos.

Así pues, los principios de organización administrativa se encuentran desarrollados en el artículo 103 de la Constitución Española.

## PRINCIPIO DE JERARQUÍA

Este principio se aplica dentro de la estructura interna de cada administración pública. Implica que los órganos administrativos están organizados de manera piramidal, con una estricta subordinación de los órganos inferiores a los superiores. La jerarquía permite a los superiores dirigir, supervisar y fiscalizar a los inferiores, así como dictar órdenes e instrucciones para su actuación. Además, conlleva la capacidad de imponer sanciones cuando sea necesario, y la posibilidad de nombrar a los titulares de los órganos inferiores en los casos previstos por la ley. Asimismo, los superiores tienen la facultad de resolver conflictos que puedan surgir entre órganos subordinados, anular o modificar decisiones de estos, y delegar o asumir funciones según corresponda.

No obstante, según SÁNCHEZ MORÓN, la rigidez jerárquica se ha flexibilizado en ciertos ámbitos debido a la descentralización funcional y la implementación de nuevas técnicas de gestión pública, las cuales promueven el trabajo en equipo y la corresponsabilidad en la consecución de resultados.

## PRINCIPIO DE DESCENTRALIZACIÓN

El **principio de descentralización** implica la transferencia de competencias y recursos a administraciones territoriales de menor escala o a entidades administrativas especializadas. Esta descentralización puede ser de dos tipos:

- **Descentralización territorial:** Se refiere a la distribución de competencias entre distintos niveles territoriales de gobierno, como el estatal, autonómico y local, cada uno de ellos con autonomía propia. Esta forma de descentralización da lugar a una redistribución del poder político y a una responsabilidad compartida en la prestación de servicios públicos, tanto en el ámbito político como en el administrativo.
- **Descentralización funcional:** Consiste en delegar a organismos o entidades públicas con personalidad jurídica propia la responsabilidad de gestionar actividades administrativas o servicios específicos. A diferencia de la descentralización territorial, este tipo se limita al ámbito administrativo y no implica la transferencia de poder político.

## PRINCIPIO DE DESCONCENTRACIÓN

La desconcentración, que se aplica dentro del ámbito interno de cada administración, implica la delegación de competencias desde los órganos superiores hacia los órganos o unidades inferiores y periféricas de la administración. Un ejemplo claro de la aplicación de este principio es la estructura periférica de la Administración General del Estado, que se organiza en Delegados del Gobierno, Subdelegados del Gobierno y Directores Insulares.

En la legislación, el principio de desconcentración tiene diversas manifestaciones, como el artículo 8.3 de la Ley 40/2015, que establece que, cuando una disposición atribuya competencias a una administración sin especificar el órgano que debe ejercerlas, se entenderá que corresponde a los órganos inferiores competentes según la materia y el territorio, y en caso de existir varios, al superior jerárquico común.

## El Gobierno y la Administración. La Administración Central del Estado. El Consejo de Ministros. El Presidente del Gobierno. Los Ministros. Los Secretarios de Estado. Los Subsecretarios y demás órganos administrativos

### Introducción

El Gobierno constituye, junto con la Administración, el Poder Ejecutivo, y equivale al Consejo de Ministros, y respecto del mismo la Constitución señala que el Gobierno dirige la política interior y exterior, la Administración Civil y Militar y la defensa del Estado, ejerciendo la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las Leyes.

Los principios que configuran su funcionamiento son tres: el principio de dirección presidencial, que otorga al Presidente del Gobierno la competencia para determinar las directrices políticas que deberá seguir el Gobierno y cada uno de los Departamentos; la colegialidad y consecuente responsabilidad solidaria de sus miembros, y el principio de organización departamental que otorga al titular de cada Departamento (Ministerio) una amplia autonomía y responsabilidad en el ámbito de su respectiva gestión.

Por su parte, la Administración Pública puede entenderse básicamente desde una perspectiva funcional o de actividad y desde una perspectiva orgánica:

- **Funcional.** En este sentido administración hace referencia a un concepto dinámico que se contrapone a otras formas de manifestación del Poder Público, como la función legislativa o la jurisdiccional.
- **Orgánica.** Desde esta perspectiva se considera a la Administración como el conjunto de órganos o instituciones que llevan a cabo esa actividad que se estima administrativa.

Atendiendo a su sentido etimológico o vocablo Administrar proviene del latín "ad ministrare" que significa servir. El diccionario de Lengua Española, por su parte emplea el término administrar como equivalente a gobernar, regir, o cuidar, y el administrador es la persona que administra bienes ajenos.

En consecuencia, Administración, por su raíz etimológica recoge dos ideas fundamentales: las de gestión y subordinación, pues la función administrativa supone una actividad gestora (esto es, de realización de fines mediante el empleo de medios pertinentes), y una actividad subordinada, en cuanto que esos fines y esos medios vienen predeterminados por consideraciones superiores de tipo político. A ello se añade la nota de alteridad, ya que la acción administrativa se ejerce, normalmente, respecto de bienes o intereses que no son propios sino, muy al contrario, ajenos: los de la comunidad.

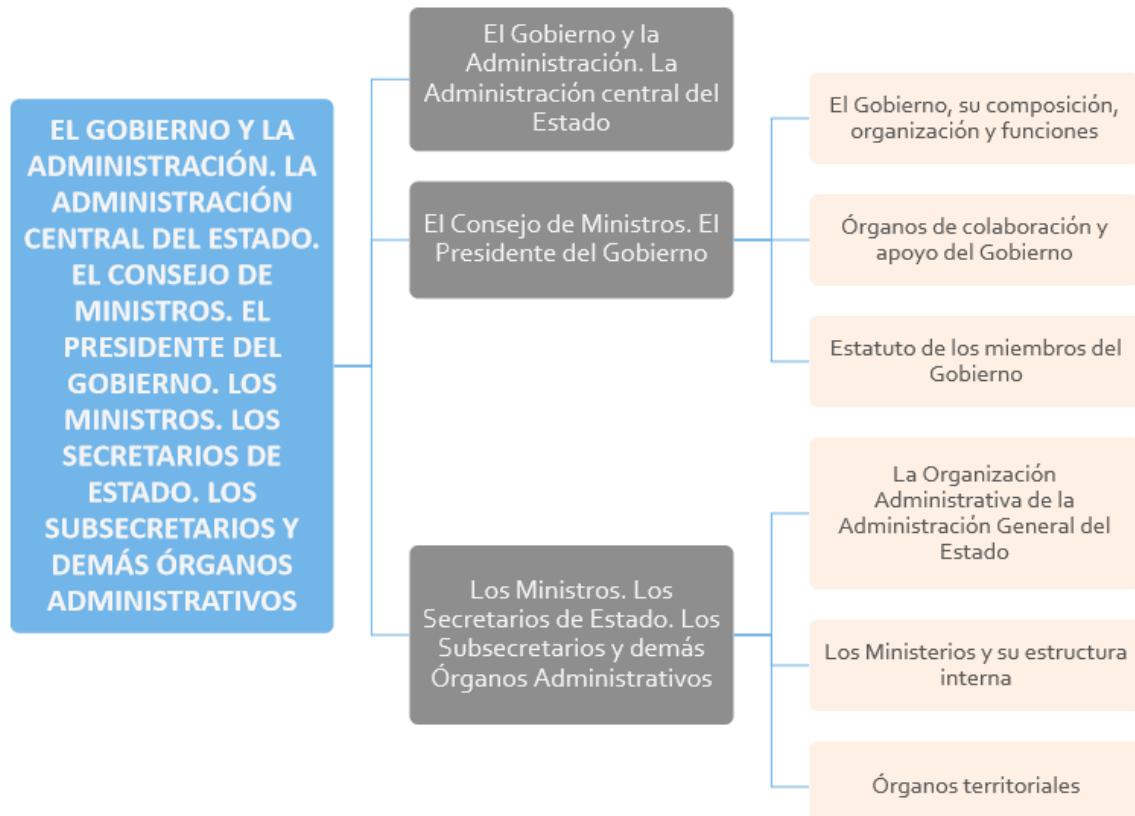
La Administración Pública se presenta en nuestro ordenamiento jurídico totalmente organizada, como un auténtico órgano del Estado, siendo los funcionarios simples agentes de dicha organización. La Administración Pública no es representante de la comunidad, como ocurre al Parlamento, sino una organización puesta su servicio. Así la Constitución, al referirse a la Administración, además de subrayar como primera nota definitoria su carácter servicial (la Administración pública sirve con objetividad los intereses generales), extrae de ello inmediatamente su condición de subordinada o sometida (con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho; los tribunales controlan la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican). Pero no solo matiza la Constitución estos dos caracteres, sino que además establece cuales han de ser los principios de actuación de la Administración Pública; eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación

## Objetivos

- Analizar la estructura y funcionamiento del Gobierno y la Administración en España, destacando los roles del Presidente, Ministros y otros órganos administrativos.
- Examinar los principios que rigen la Administración Pública, así como su relación con los derechos de los ciudadanos y el control de la actividad administrativa.
- Evaluar el impacto de las decisiones del Consejo de Ministros en la política pública y en la gestión de los recursos del Estado, así como su papel en la defensa de los intereses generales.



## Mapa Conceptual





# 1. El Gobierno y la Administración. La Administración central del Estado

El Gobierno y la Administración están regulados en el Título IV de la Constitución (arts. 97 a 107), con el contenido siguiente.

**EL GOBIERNO.** El Gobierno dirige la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado. Ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes.

**COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.** El Gobierno se compone del Presidente, de los Vicepresidentes, en su caso, de los Ministros y de los demás miembros que establezca la ley.

El Presidente dirige la acción del Gobierno y coordina las funciones de los demás miembros del mismo, sin perjuicio de la competencia y responsabilidad directa de éstos en su gestión.

Los miembros del Gobierno no podrán ejercer otras funciones representativas que las propias del mandato parlamentario, ni cualquier otra función pública que no derive de su cargo, ni actividad profesional o mercantil alguna.

La ley regulará el estatuto e incompatibilidades de los miembros del Gobierno.

**ELECCIÓN DEL PRESIDENTE.** Después de cada renovación del Congreso de los Diputados, y en los demás supuestos constitucionales en que así proceda, el Rey, previa consulta con los representantes designados por los Grupos políticos con representación parlamentaria, y a través del Presidente del Congreso, propondrá un candidato a la Presidencia del Gobierno.

El candidato propuesto conforme a lo previsto en el apartado anterior expondrá ante el Congreso de los Diputados el programa político del Gobierno que pretenda formar y solicitará la confianza de la Cámara.

Si el Congreso de los Diputados, por el voto de la mayoría absoluta de sus miembros, otorgare su confianza a dicho candidato, el Rey le nombrará Presidente. De no alcanzarse dicha mayoría, se someterá la misma propuesta a nueva votación cuarenta y ocho horas después de la anterior, y la confianza se entenderá otorgada si obtuviere la mayoría simple.

Si efectuadas las citadas votaciones no se otorgase la confianza para la investidura, se tramitarán sucesivas propuestas en la forma prevista en los apartados anteriores.

Si transcurrido el plazo de dos meses, a partir de la primera votación de investidura, ningún candidato hubiere obtenido la confianza del Congreso, el Rey disolverá ambas Cámaras y convocará nuevas elecciones con el refrendo del Presidente del Congreso.

**MIEMBROS DEL GOBIERNO.** Los demás miembros del Gobierno serán nombrados y separados por el Rey, a propuesta de su Presidente.

**CESE DEL GOBIERNO.** El Gobierno cesa tras la celebración de elecciones generales, en los casos de pérdida de la confianza parlamentaria previstos en la Constitución, o por dimisión o fallecimiento de su Presidente. El Gobierno cesante continuará en funciones hasta la toma de posesión del nuevo Gobierno.

**RESPONSABILIDAD DEL GOBIERNO.** La responsabilidad criminal del Presidente y los demás miembros del Gobierno será exigible, en su caso, ante la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo.

Si la acusación fuere por traición o por cualquier delito contra la seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones, sólo podrá ser planteada por iniciativa de la cuarta parte de los miembros del Congreso, y con la aprobación de la mayoría absoluta del mismo.

La prerrogativa real de gracia no será aplicable a ninguno de los supuestos del presente artículo.

**LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.** 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.

Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley.

La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

## Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El personal funcionario y el personal laboral. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Pública

### Introducción

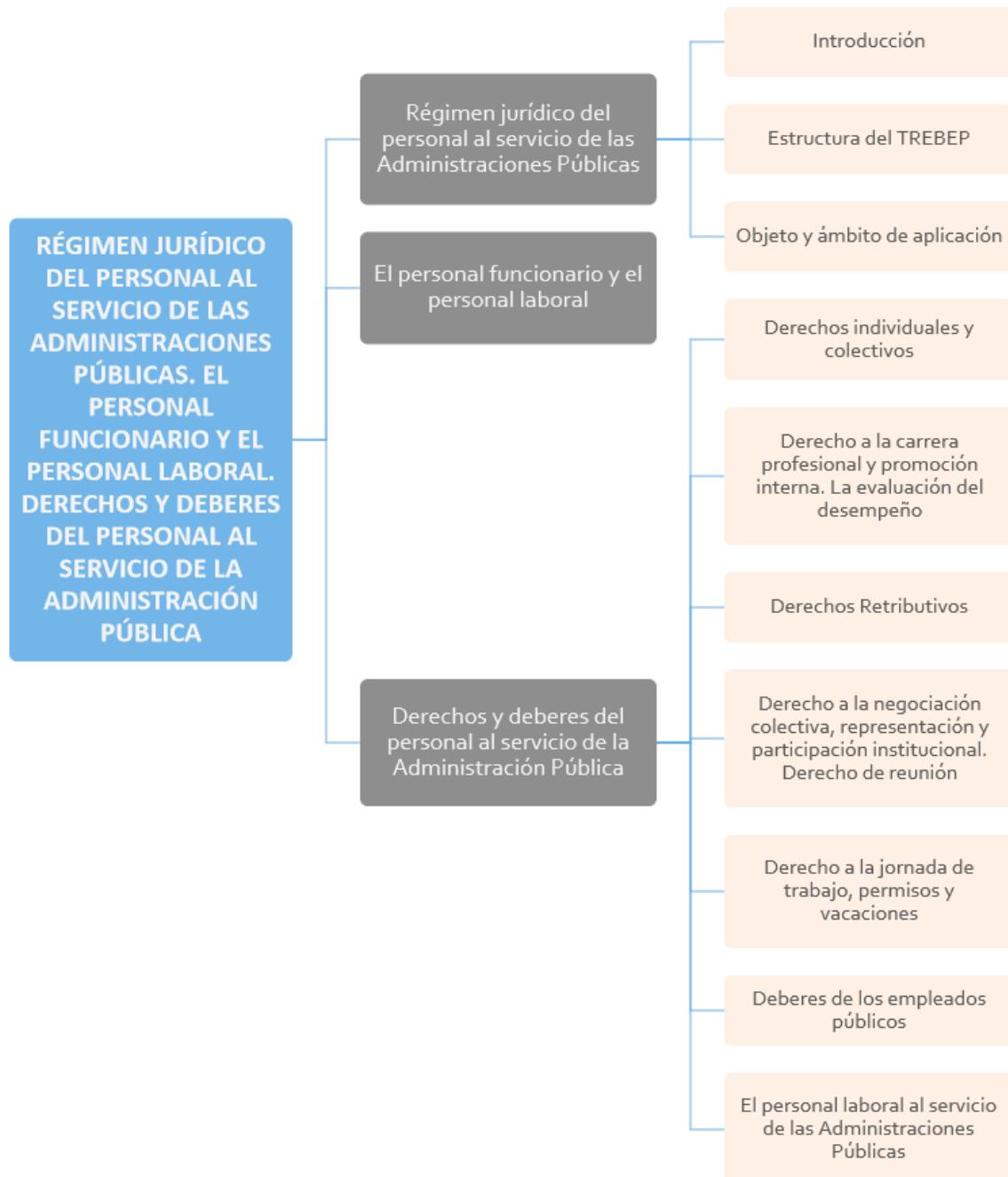
El régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas en España es un aspecto fundamental para garantizar el correcto funcionamiento de la administración y la protección de los derechos de los ciudadanos. Este régimen se encuentra regulado principalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que establece las bases para el funcionamiento de los funcionarios y el personal laboral en el ámbito público.

La normativa busca asegurar un acceso equitativo a la función pública, basado en los principios de mérito y capacidad, así como la igualdad de trato entre los empleados. Además, se contemplan derechos y deberes que deben cumplir los empleados públicos, así como mecanismos para la evaluación de su desempeño y promoción profesional. La complejidad del marco normativo se debe a la diversidad de personal y ámbitos de actuación dentro de las distintas Administraciones, lo que requiere una regulación específica para cada caso.

## Objetivos

- Analizar el marco normativo que regula el régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, destacando las leyes y reglamentos que lo conforman.
- Identificar los derechos y deberes de los empleados públicos, así como las implicaciones de estas normativas en su desempeño y en la relación con los ciudadanos.
- Evaluar la estructura y funcionamiento del Estatuto Básico del Empleado Público, proponiendo mejoras que contribuyan a la eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público.

## Mapa Conceptual





# 1. Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas

## 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.

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 TREBEP).

El **TREBEP** 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.

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

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

## Los procesos selectivos en la Administración Pública. Principios Constitucionales. Selección de personal en la Administración General del Estado. Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas

### Introducción

Los procesos selectivos en la Administración Pública son fundamentales para garantizar la idoneidad y competencia del personal que desempeñará funciones en el sector público. Estos procesos están regidos por principios constitucionales que aseguran la igualdad de oportunidades, el mérito y la capacidad, así como la transparencia en la selección de personal.

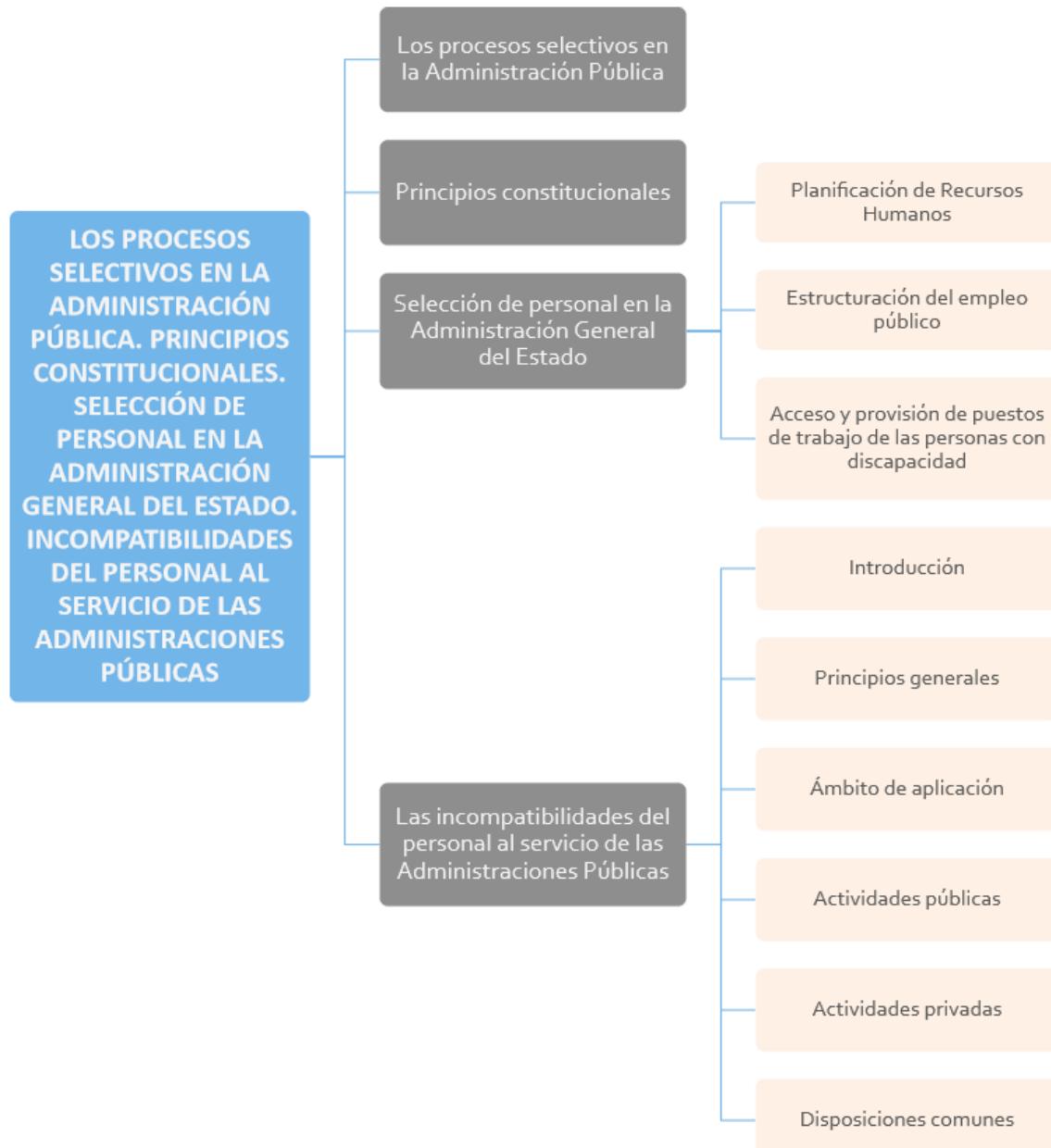
La normativa vigente, como el Real Decreto 364/1995, establece un marco regulatorio que orienta la selección y el ingreso de funcionarios en la Administración General del Estado y sus organismos autónomos. A través de diferentes sistemas selectivos, como oposiciones y concursos, se busca asegurar que los candidatos seleccionados estén debidamente preparados para asumir las responsabilidades de sus cargos.

Además, es crucial abordar las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, asegurando que los aspirantes cumplan con los requisitos establecidos y que se mantenga la ética y la integridad en el ejercicio de sus funciones.

## Objetivos

- Analizar el marco normativo que regula los procesos selectivos en la Administración Pública, destacando los principios constitucionales que los sustentan.
- Evaluar los sistemas de selección de personal en la Administración General del Estado, identificando sus características, ventajas y desventajas.
- Examinar las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y su impacto en la transparencia y ética en el ejercicio de la función pública.

## Mapa Conceptual





# 1. Los procesos selectivos en la Administración Pública

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado determina el régimen general aplicable a los procesos selectivos del personal funcionario en ámbito de la Administración Pública, disponiendo en este sentido los siguientes términos detallados a continuación.

**Ámbito de aplicación.** El presente Reglamento será de aplicación a los procedimientos de ingreso del personal de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos y a la provisión de puestos de trabajo, la promoción interna y la carrera profesional de los funcionarios de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal que se relaciona a continuación le será de aplicación el régimen que en cada caso se señala:

- a) El personal docente, investigador, sanitario y de los servicios postales y de telecomunicación se regirá por este Reglamento en lo no previsto por las normas específicas que les sean de aplicación.
- b) La provisión de los puestos de trabajo en el extranjero se regirá por su regulación específica.
- c) La provisión de los puestos de trabajo de los Ministerios de Defensa y de Justicia e Interior que, por su especial naturaleza y contenido, estén relacionados con la Seguridad y Defensa Nacional y deban cubrirse por funcionarios incluidos en el artículo 1.1 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se regirá por sus normas especiales.
- d) En la fase de concurso para el acceso a Cuerpos o Escalas adscritos al Ministerio de Defensa, así como en los procesos selectivos para el ingreso de personal laboral en dicho Departamento, será mérito baremable en cada convocatoria el tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como militar de reemplazo o militar de empleo.

Este Reglamento tendrá carácter supletorio para todos los funcionarios civiles al servicio de la Administración del Estado no incluidos en su ámbito de aplicación y los de las restantes Administraciones públicas.

**Planificación de Recursos Humanos.** Los Planes de Empleo previstos en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tanto si tienen carácter departamental como interdepartamental, podrán adoptar las modalidades de Planes Integrales de Recursos Humanos y Planes Operativos de Recursos Humanos.

Los Planes Integrales de Recursos Humanos constituirán el instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción.

En el ámbito de los Planes Integrales de Recursos Humanos, o con independencia de los mismos, se podrán desarrollar Planes Operativos de Recursos Humanos que, al objeto de lograr una mejor utilización de dichos recursos, determinen las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.

Las necesidades de personal de la Administración general del Estado se cubrirán por los sistemas de selección externa, de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo en los términos establecidos en este Reglamento.

Los Planes de Empleo se aprobarán por el Secretario de Estado para la Administración Pública con informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, previa negociación con las Organizaciones Sindicales en los términos establecidos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

La iniciativa para su elaboración corresponderá al Ministerio u Organismo afectado o, conjuntamente, a los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

## El IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Sistema de clasificación. Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio: Comisión Negociadora y Comisión Paritaria. Grupos de trabajo y Subcomisiones de la Comisión Paritaria

### Introducción

El IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado fue publicado mediante Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, en el BOE del 17 de mayo de 2019. Consta de 124 artículos distribuidos en 16 Títulos, con la siguiente estructura:

- TÍTULO I. Ámbito de aplicación y vigencia
- TÍTULO II. Promoción de la igualdad de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- TÍTULO III. Clasificación profesional
- TÍTULO IV. Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio
- TÍTULO V. Organización del trabajo
- TÍTULO VI. Ingreso y promoción interna

- TÍTULO VII. Provisión de puestos de trabajo y movilidad
  - CAPÍTULO I. El concurso
  - CAPÍTULO II. Otras formas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad
  - CAPÍTULO III. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional, traslado obligatorio y desplazamiento temporal
- TÍTULO VIII. Estructura salarial
- TÍTULO IX. Condiciones de trabajo
  - CAPÍTULO I. Jornada y horarios
  - CAPÍTULO II. Vacaciones, licencias y permisos
- TÍTULO X. Formación y Acción Social
- TÍTULO XI. Salud laboral
- TÍTULO XII. Régimen de representación del personal
- TÍTULO XIII. Incompatibilidades
- TÍTULO XIV. Suspensión y extinción del contrato de trabajo
- TÍTULO XV. Régimen disciplinario
  - CAPÍTULO I. Principios y responsabilidad disciplinaria
  - CAPÍTULO II. Faltas y sanciones
    - Sección 1.ª Faltas
    - Sección 2.ª Sanciones
    - Sección 3.ª Prescripción, extinción y cancelación
  - CAPÍTULO III. Procedimiento sancionador
- TÍTULO XVI. Derecho supletorio
- Disposiciones adicionales (12)
- Disposiciones transitorias (13)
- Disposición final (1)
- ANEXO I. Encuadramiento
- ANEXO II.

- ANEXO III. Tablas retributivas
- ANEXO IV. Retribuciones INAEM
- ANEXO V. Relación de actividades a las que se hace referencia en el anexo I

Tras su publicación se han modificado los Anexos II y V, por Resolución de 18 de marzo de 2021, y mediante la Sentencia de la AN de 10 de octubre de 2019 se ha declarado la nulidad de los arts. 4.4, 15 q), 56.3 y de la disposición transitoria 7.4 del Convenio.

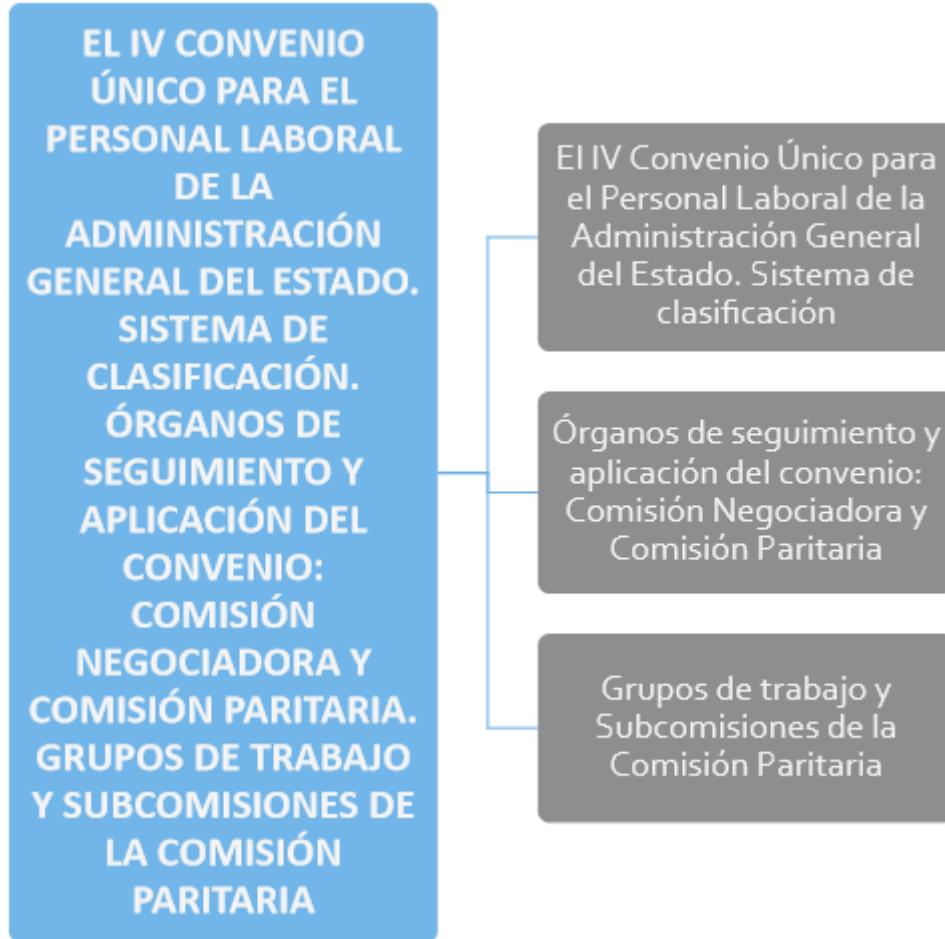
Así mismo, se ha modificado el Anexo V, por la Resolución de 7 de Marzo de 2022, se deroga la disposición transitoria 13.d y se modifica el art. 59.5, la disposición transitoria 7 y los anexos II.d y III, por Resolución de 16 de enero de 2023.

## Objetivos

- Fomentar un entorno laboral que garantice la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional para todo el personal laboral de la Administración General del Estado, asegurando que se respeten los derechos y se eliminen las discriminaciones en el ámbito laboral.
- Implementar un sistema de clasificación profesional que organice los puestos de trabajo de manera que se reconozcan las competencias, titulaciones y experiencias necesarias, facilitando la movilidad del personal y su promoción dentro de la estructura organizativa de la Administración.
- Consolidar la funcionalidad de la Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria, asegurando que se interpreten y apliquen correctamente las disposiciones del Convenio, así como se realice un seguimiento efectivo de su cumplimiento, garantizando la participación activa de todos los actores involucrados.



## Mapa Conceptual





# 1. El IV Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado. Sistema de clasificación

---

**Sistema de clasificación.** El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y se establece en relación con el Sistema Educativo y con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para ejercer las funciones propias de los distintos niveles de la prestación del servicio público, ordenar igualmente la movilidad del personal laboral y favorecer su promoción.

A los efectos de esta clasificación profesional, el contenido de la prestación laboral es el conjunto de tareas, funciones y actividades propias de un puesto y que constituyen las obligaciones concretas con las que debe cumplir el trabajador o trabajadora que lo desempeña.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las familias profesionales agrupan el conjunto de titulaciones, cualificaciones, profesiones, oficios y ocupaciones atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

La especialidad determina el contenido concreto de la prestación laboral y establece el perfil profesional de cada puesto, agrupando los contenidos, las competencias profesionales y las especificaciones técnicas que responden a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción.

La clasificación profesional del personal laboral del ámbito de aplicación del presente Convenio solo podrá modificarse a través de los procedimientos previstos en el mismo.

**Grupos profesionales.** Se establecen los siguientes grupos profesionales de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en los mismos:

- a) Grupo profesional M3: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- b) Grupo profesional M2: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- c) Grupo profesional M1: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- d) Grupo profesional E2: Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.
- e) Grupo profesional E1: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes.
- f) Grupo profesional E0: Sin titulación prevista en el sistema educativo.

Se entenderá por titulaciones equivalentes las acordadas por la autoridad competente en materia de Educación.

Cuando el contenido de la prestación laboral de un puesto sea altamente cualificado y se requiera el título de Doctor para el desempeño del mismo, figurará así en la correspondiente convocatoria y será en ese momento cuando se adecúen las características retributivas del puesto previa aprobación por la Comisión Paritaria.

Esta clasificación no será de aplicación al personal relacionado en los anexos II y IV, que se regirán por sus previsiones específicas fijadas en los propios Anexos.

**Familias profesionales.** Las familias profesionales serán las definidas como tal por la autoridad competente dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. A tal efecto la Administración determinará las familias profesionales que sean coincidentes con sus necesidades organizativas.

**Especialidades.** Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una especialidad. A los efectos de movilidad mediante concurso abierto y permanente, la especialidad reconocida al trabajador tras el encuadramiento previsto en el presente Convenio, se entenderá acreditada de cara a la cobertura de aquellos puestos de trabajo que tengan asignada dicha especialidad, salvo que para el desempeño de esos puestos sea exigible titulación o formación habilitante.

## El contrato de trabajo en la Administración Pública. Modalidades. Suspensión. Extinción. Sus causas. El despido. Sindicación del personal laboral

### Introducción

Según el TREBEP, 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.

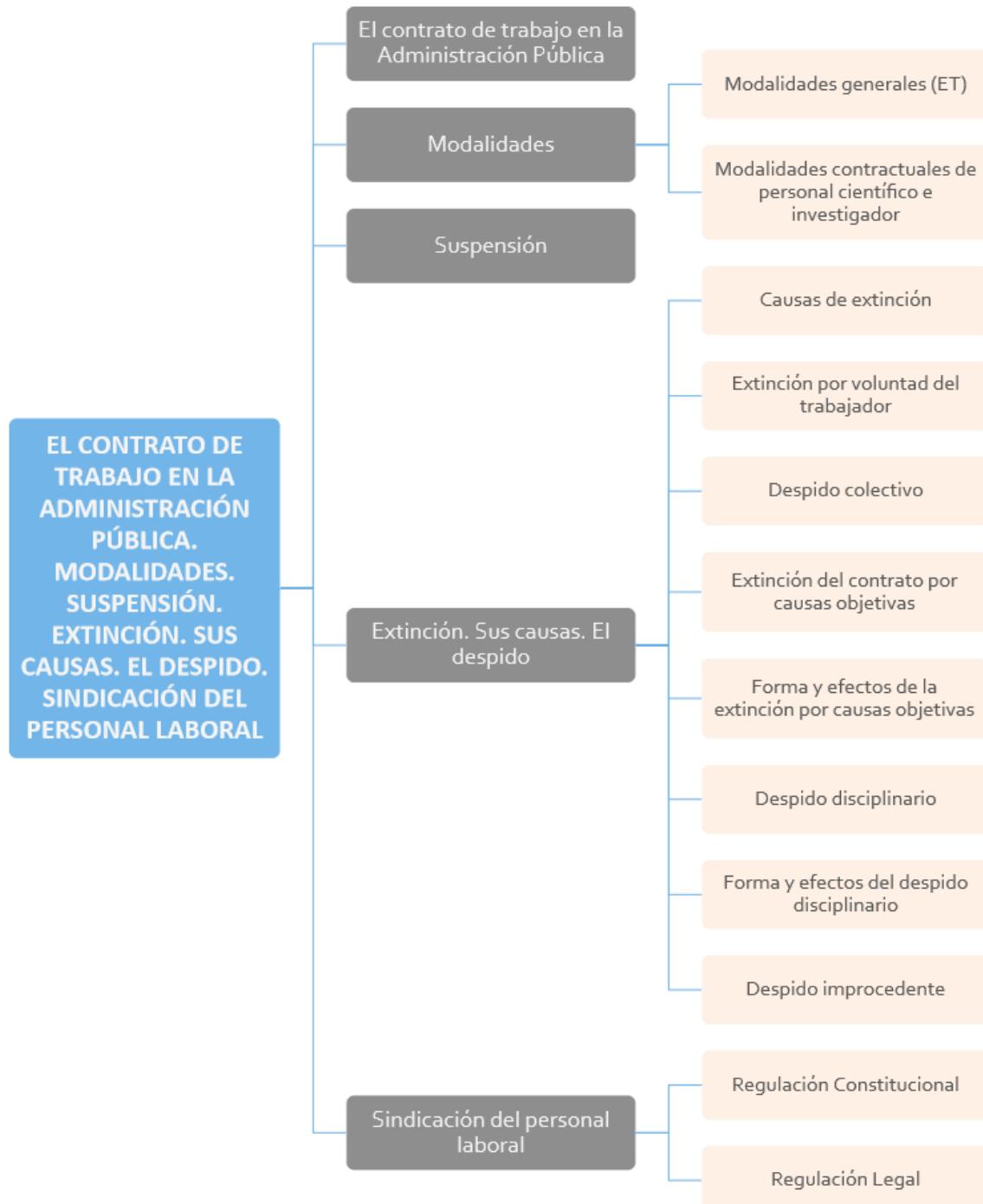
En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

### Objetivos

- Analizar las características y modalidades del contrato de trabajo en la Administración Pública para comprender su naturaleza y los derechos y obligaciones que derivan de esta relación laboral.

- Examinar las causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo, así como las implicaciones del despido y los derechos que tienen los trabajadores en estas situaciones.
- Promover la comprensión de la sindicación del personal laboral, destacando su importancia en la defensa de los derechos de los trabajadores y su papel en la negociación colectiva.

## Mapa Conceptual





# 1. El contrato de trabajo en la Administración Pública

**Concepto.** El contrato de trabajo es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución. Así, los sujetos de la relación laboral son:

Los trabajadores son personas físicas que desempeñan su labor voluntariamente bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su actividad laboral a cambio de un salario determinado.

Los empresarios pueden ser personas físicas y personas jurídicas o comunidades de bienes. Son personas físicas los empresarios individuales, y jurídicas, las sociedades en sus diversas clases (civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, cooperativas, etc.).

**Naturaleza.** De la definición anterior se deduce una serie de características que conforma la naturaleza del contrato de trabajo:

- Es un **contrato consensual**, pues se perfecciona o nace con el consentimiento; esto supone que empresario y trabajador quedan obligados desde que se ponen de acuerdo y así lo expresan.
- Es **bilateral**, ya que se generan obligaciones para las dos partes que intervienen en el mismo; el trabajador queda obligado a prestar sus servicios y el empresario a pagar la remuneración pactada.
- Se considera un **contrato oneroso**, ya que de él se derivan obligaciones de carácter patrimonial, como puede ser abonar el salario.
- Genera **obligaciones de trato sucesivo** que no se agotan con su cumplimiento, esto quiere decir que el trabajador no queda liberado de la obligación de prestar sus servicios por el hecho de haber trabajado un día, ni el patrono del deber de pagar el sueldo por haberlo hecho una vez.
- Es un **contrato normativizado** ya que la libre voluntad de las partes se encuentra sometida a los mínimos establecidos por la legislación laboral y por los convenios colectivos.

**Contenido.** El contrato debe tener un contenido mínimo:

- La identidad de las partes que firman el contrato.
- La fecha de comienzo de la relación laboral.
- La duración previsible del contrato (en caso de un contrato temporal).
- El domicilio del centro de trabajo o empresa el donde prestará su relación laboral el trabajador.
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o, en su defecto, una descripción resumida del mismo.
- El salario base inicial y sus complementos.
- La periodicidad con que se devengará el salario.
- La distribución y duración de la jornada de trabajo.
- La duración de las vacaciones.
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato.
- El Convenio Colectivo aplicable en cada supuesto.
- El periodo de prueba.
- Los pactos entre trabajador y empresa.
- La empresa está obligada a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo. Esta comunicación podrá efectuarse en papel o por medios telemáticos.

**Capacidad para contratar.** Tendrán capacidad para contratar:

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18:
  - Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
  - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

**Forma del contrato.** El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

## Políticas de igualdad de Género. Plan de Igualdad de género en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos. Políticas contra la Violencia de género. Discapacidad y Dependencia. Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTB

### Introducción

La igualdad de género es un principio fundamental que busca eliminar las barreras que han perpetuado la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres. En el contexto de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se han implementado políticas y planes específicos que promueven la igualdad de trato y la no discriminación.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece un marco normativo que busca garantizar la igualdad real y efectiva, abordando diversas formas de discriminación, incluyendo la que afecta a las personas LGTB y a aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como las mujeres con discapacidad o las migrantes.

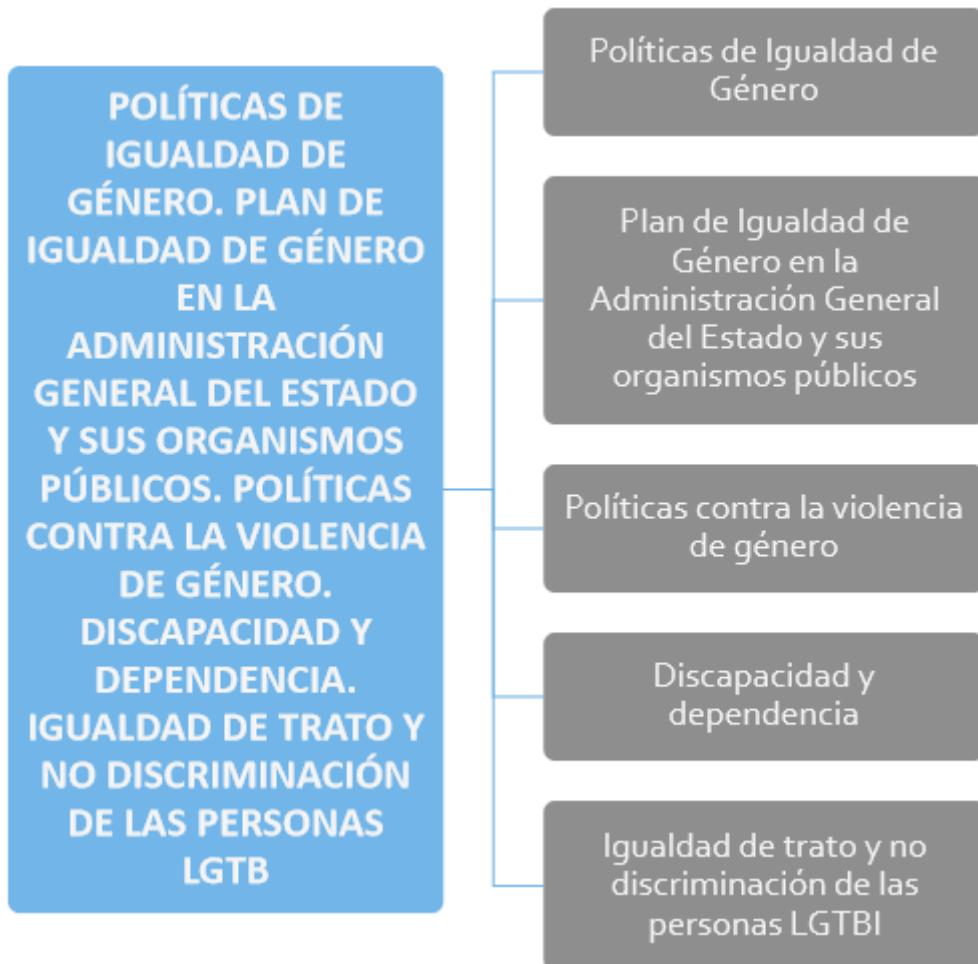
La ley no solo se limita a la esfera laboral, sino que abarca múltiples ámbitos de la vida social, cultural y política, reconociendo la importancia de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Este enfoque integral es esencial para fomentar un entorno equitativo que beneficie a toda la sociedad, contribuyendo al desarrollo económico y social de España.

## Objetivos

- Promover la igualdad de trato y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida pública y privada, asegurando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos.
- Implementar políticas y acciones positivas que aborden y eliminen las desigualdades existentes, especialmente aquellas que afectan a grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres con discapacidad o pertenecientes a minorías.
- Fomentar la sensibilización y educación en materia de igualdad de género, promoviendo un cambio cultural que desafíe los estereotipos y roles de género tradicionales en la sociedad.

## Mapa Conceptual





# 1. Políticas de Igualdad de Género

## 1.1. Introducción

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 artículo 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 **art. 111** del **Tratado de Roma** se ha creado 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 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 supuesto 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», según dijo John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resultaba necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Y para ello se dictó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se contempla en la misma también una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

La **mayor novedad** de la Ley Orgánica 3/2007 radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.