



TEMARIO
PERSONAL LABORAL AGE - GRUPO PROFESIONAL E2
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
Ed.2024



TEMARIO COMÚN PERSONAL LABORAL AGE - GRUPO PROFESIONAL E2
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
Ed. 2024
ISBN: 978-84-1383-872-4
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
Web: 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.- 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 3.- 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 4.- El contrato de trabajo en la Administración Pública. Modalidades. Suspensión. Extinción. Sus causas. El despido. Sindicación del personal laboral

Tema 5.- 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.

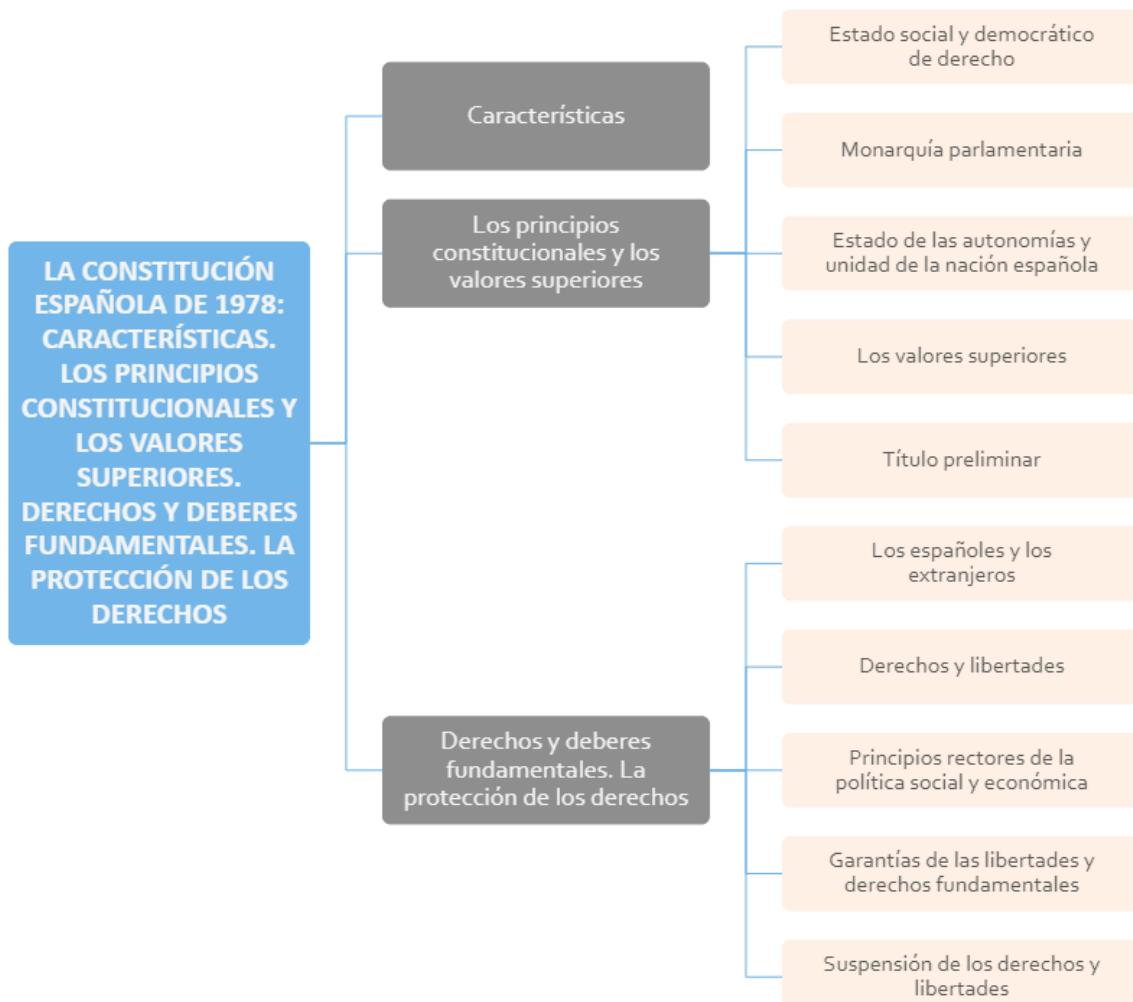
A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- 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 la 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

- Comprender las características esenciales de la Constitución Española de 1978.
- Describir y explicar los principios constitucionales y los valores superiores.
- Analizar los derechos y deberes fundamentales y su protección.

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.

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.

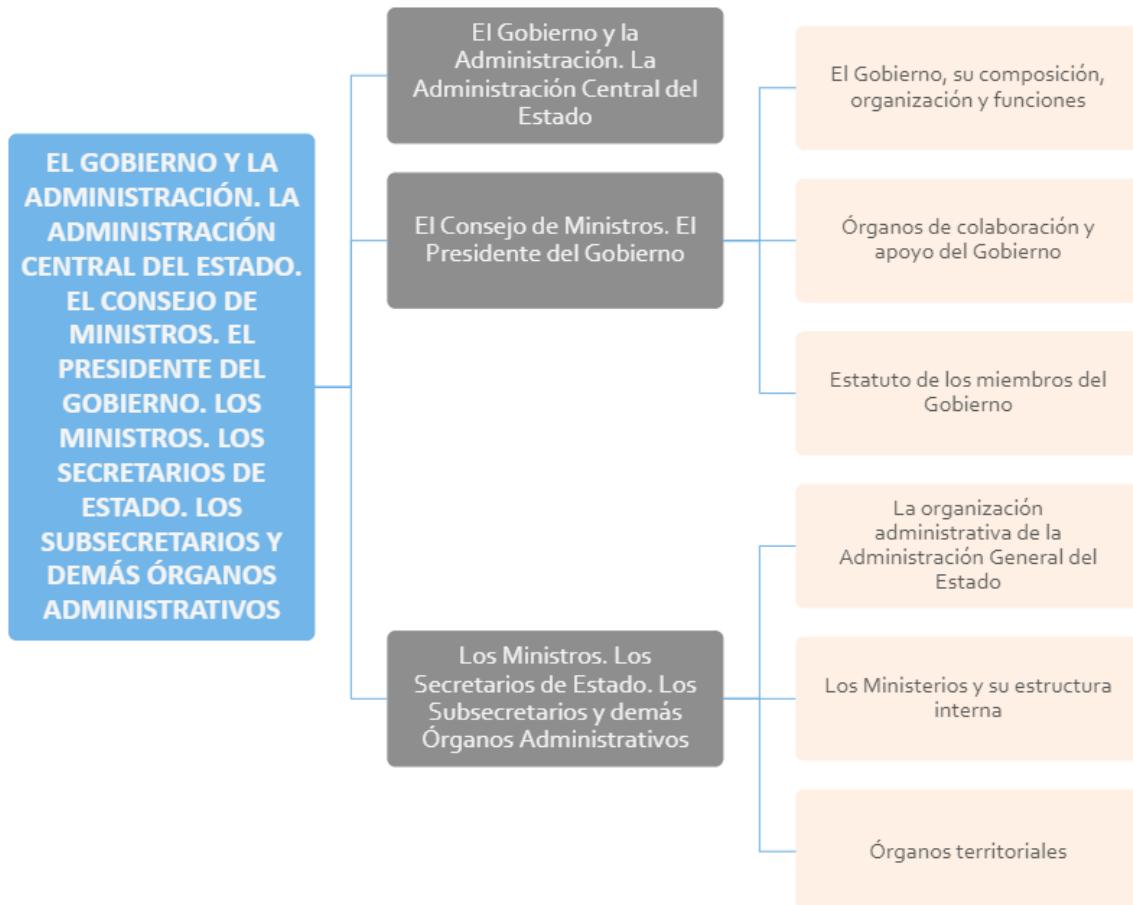
La Administración Pública se presenta en nuestro ordenamiento jurídico totalmente organizada, como un auténtico órgano del Estado, siendo los funcionarios simples agentes de dicha organización. La Administración Pública no es representante de la comunidad, como ocurre al Parlamento, sino una organización 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

- Comprender la estructura y funciones del Gobierno y la Administración Central del Estado.
- Analizar la organización administrativa de la Administración General del Estado.
- Describir la organización territorial de la Administración General del Estado.

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.- Despues 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.

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

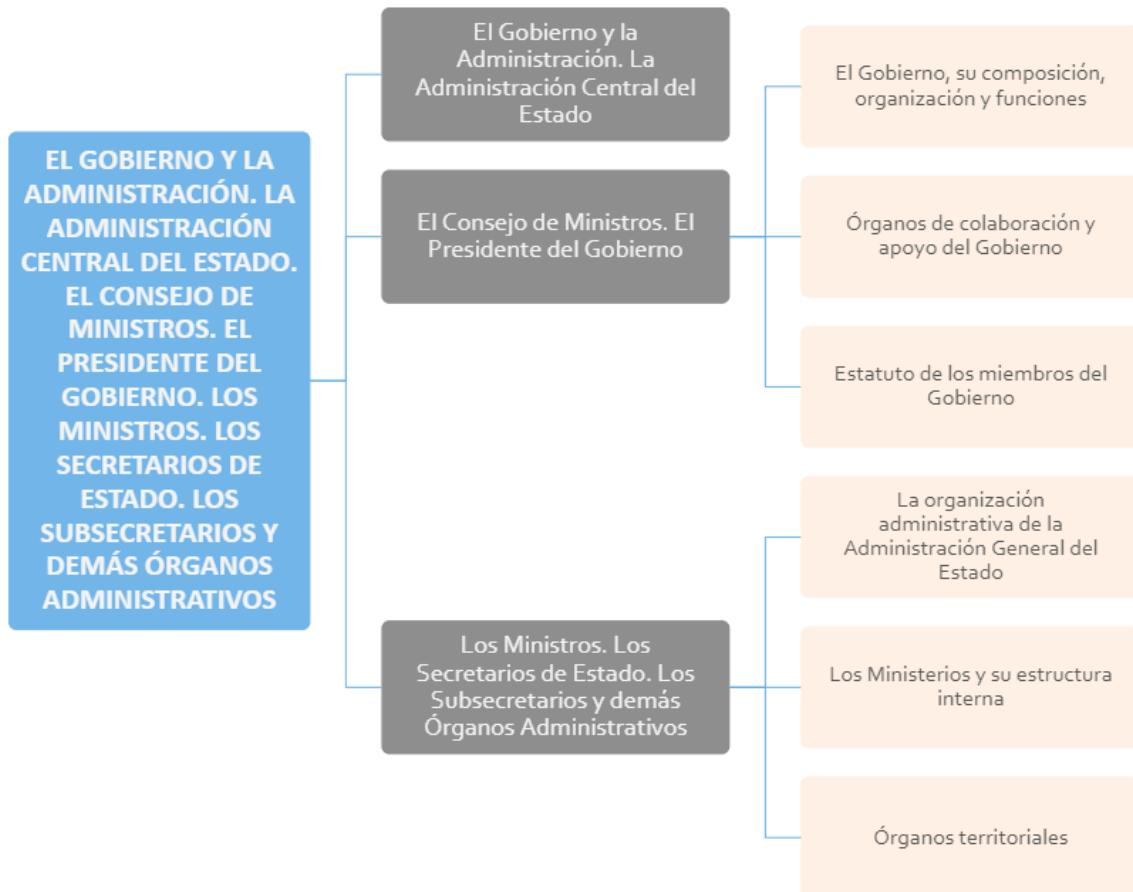
El régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas se encuentra regulado principalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que establece los principios y normas aplicables tanto al personal funcionario como al personal laboral. Este marco normativo busca garantizar el correcto funcionamiento de la administración pública y la prestación eficiente de servicios a la ciudadanía, respetando los principios de mérito, capacidad, igualdad y profesionalidad.

El TREBEP define los derechos y deberes de los empleados públicos, incluyendo aspectos clave como la carrera profesional, los derechos retributivos, y la representación sindical. Además, regula la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, así como el régimen disciplinario y la responsabilidad derivada de sus funciones. Este sistema normativo permite la coexistencia del personal funcionario y laboral, cada uno con su propio marco regulador pero bajo principios comunes que buscan optimizar el servicio público.

Objetivos

- Conocer y comprender el régimen jurídico que regula al personal al servicio de las Administraciones Públicas, diferenciando entre el personal funcionario y laboral, así como las disposiciones del TREBEP que se aplican a cada uno.
- Identificar los derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Pública, prestando especial atención a los derechos individuales y colectivos, la carrera profesional, las retribuciones, y los derechos de negociación colectiva y representación.
- Analizar las normativas y regulaciones específicas que rigen la relación laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas, diferenciando entre las disposiciones aplicables a los funcionarios de carrera y al personal laboral, y comprendiendo los deberes y el régimen disciplinario aplicables.

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.

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

Introducción

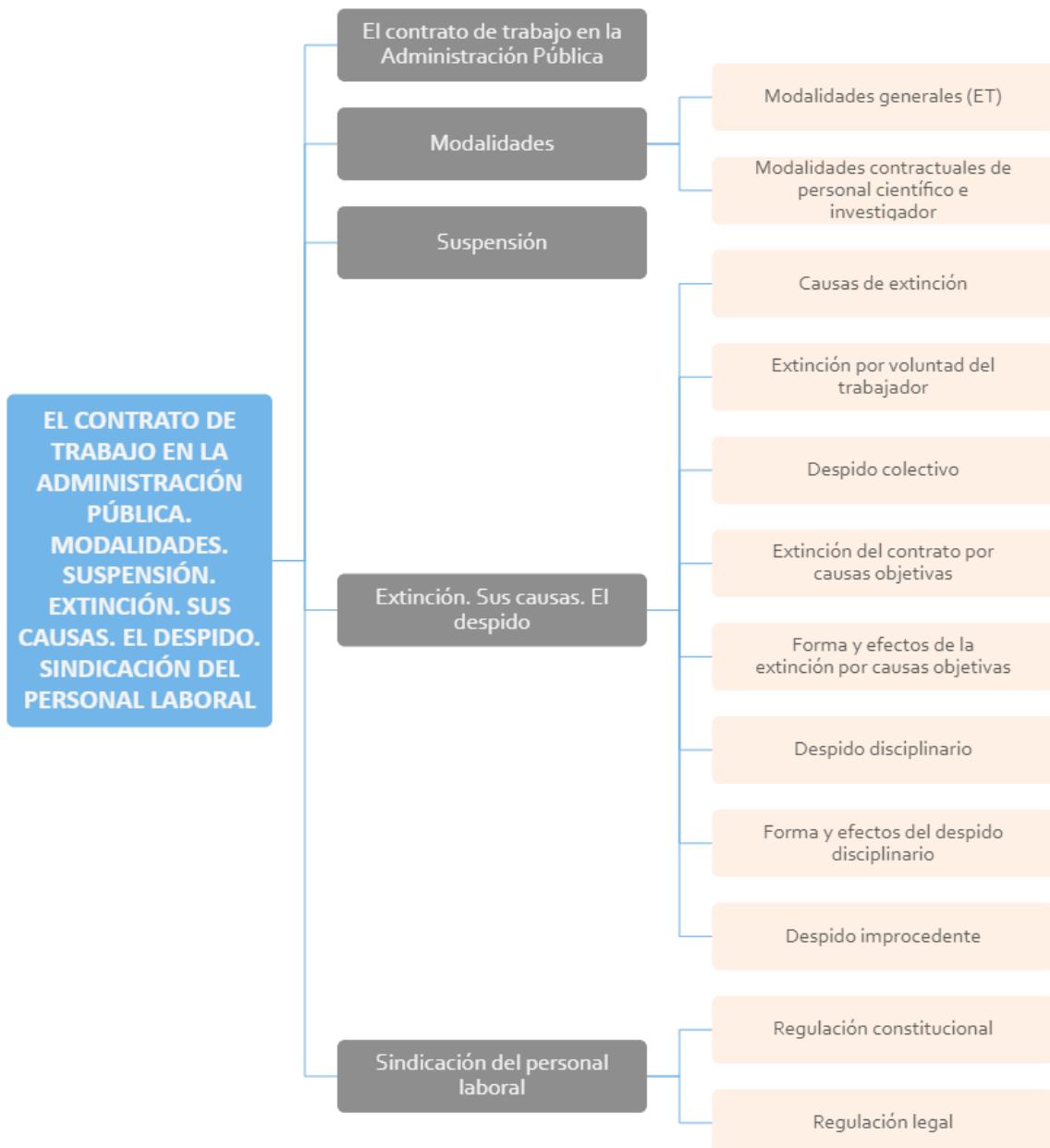
Según el TREBEP, es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato 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

- Identificar y comprender las diferentes modalidades de contrato de trabajo aplicables en la Administración Pública, tanto las generales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores como las específicas para personal científico e investigador.

- Analizar las causas y procedimientos para la suspensión y extinción del contrato de trabajo en el sector público, distinguiendo entre las distintas formas de extinción, como el despido disciplinario y el despido por causas objetivas.
- Comprender el marco constitucional y legal que regula el derecho a la sindicación del personal laboral en la Administración Pública, así como su impacto en la representación y 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 LGTBI

Introducción

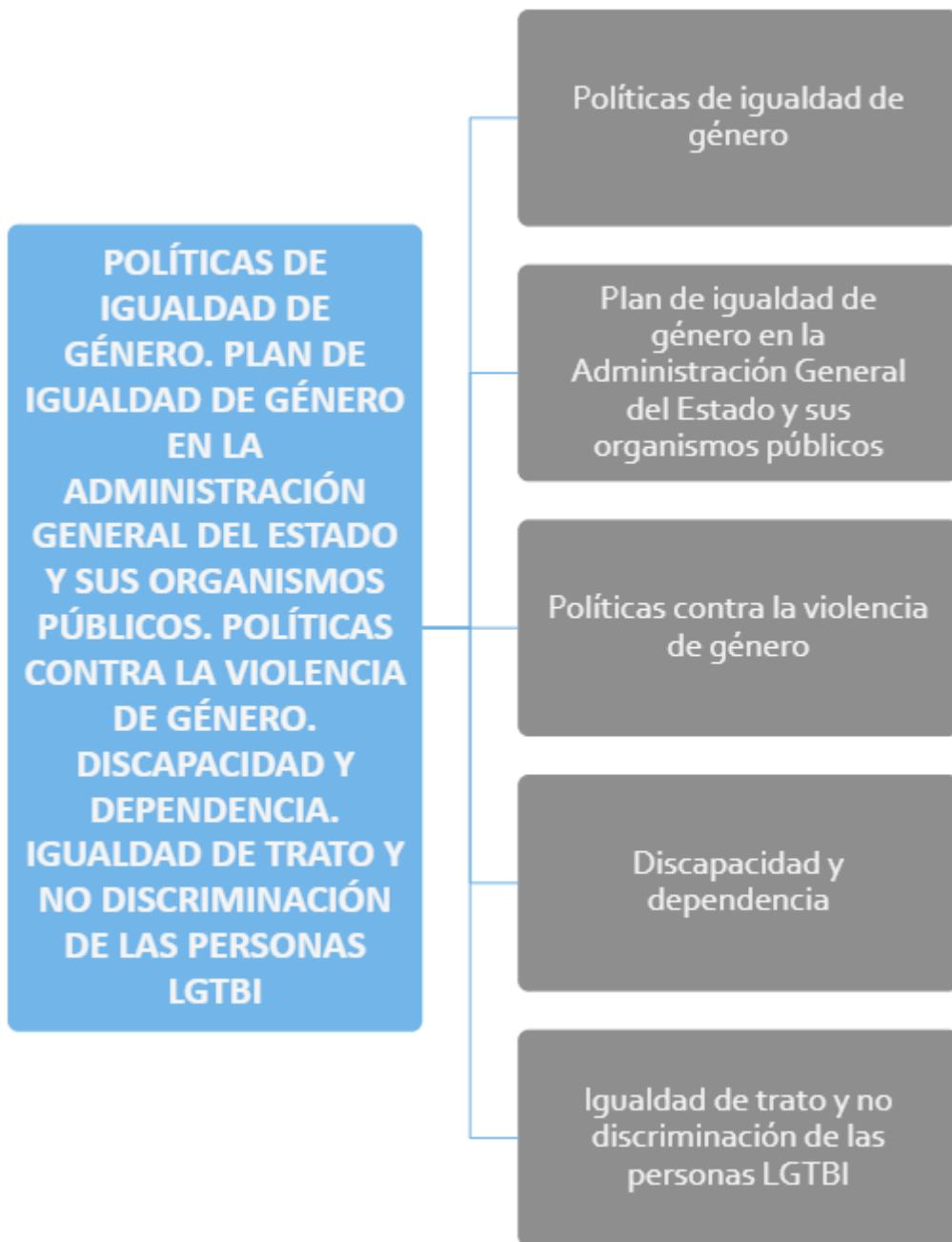
La igualdad de género y la no discriminación son principios fundamentales en las políticas públicas, orientadas a garantizar la equidad y la protección de los derechos de todas las personas. En el ámbito de la Administración General del Estado, se han implementado planes y estrategias para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como medidas para prevenir y combatir la violencia de género. Estas políticas se complementan con acciones dirigidas a asegurar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad, en situación de dependencia y de las personas LGTBI, protegiendo sus derechos en distintos ámbitos sociales y laborales.

El Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y sus organismos públicos establece un marco normativo y de actuación para promover la igualdad en el empleo público, incluyendo medidas concretas para combatir la discriminación por razón de género. Asimismo, se desarrollan políticas integrales contra la violencia de género y se garantizan derechos a colectivos especialmente vulnerables, como las personas con discapacidad o dependientes, y el colectivo LGTBI, para asegurar su plena inclusión social y el respeto de su dignidad.

Objetivos

- Conocer y analizar las políticas de igualdad de género implementadas en la Administración General del Estado, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Identificar las principales medidas y acciones contra la violencia de género, comprendiendo su alcance legal y social en el contexto de la protección de las víctimas.
- Estudiar los derechos y garantías de las personas con discapacidad, en situación de dependencia y del colectivo LGTBI, enfocándose en las normativas que promueven la igualdad de trato y la no discriminación en los distintos ámbitos.

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, señá de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.