

TEMARIO
AUXILIAR DE SERVICIOS SOCIALES
GRUPO I
AYUNTAMIENTO DE MADRID
Ed.2025



TEMARIO AUXILIAR DE SERVICIOS SOCIALES

GRUPO I

AYUNTAMIENTO DE MADRID

Ed. 2025

ISBN: 978-84-1185-502-0

Reservados todos los derechos

© 2025 | 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

GRUPO I

Tema 1.- La Constitución Española de 1978: Estructura y contenido. Los Derechos y deberes fundamentales.

Tema 2.- Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Madrid: las Áreas de Gobierno y su estructura interna. Órganos superiores de las Áreas de Gobierno; Órganos Centrales directivos. Número y denominación de las actuales Áreas de Gobierno. Los Distritos: Organización y estructura administrativa.

Tema 3.- El personal al servicio de la Administración Pública conforme al 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: clases de personal. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Situaciones administrativas. Derechos de los empleados públicos. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño. Derechos retributivos. Derechos a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Régimen disciplinario.

Tema 4.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: Delegados/as de prevención. Comités de seguridad y salud. Especial referencia a la prevención de riesgos laborales del Acuerdo Convenio en vigor sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos. Representación de los empleados públicos.

Tema 5.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la ley. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en vigor: ámbito municipal; estructura; objetivo general; líneas de intervención y objetivos específicos.

La Constitución: estructura y contenido. Principios generales. Los derechos y deberes fundamentales. Sus garantías

Introducción

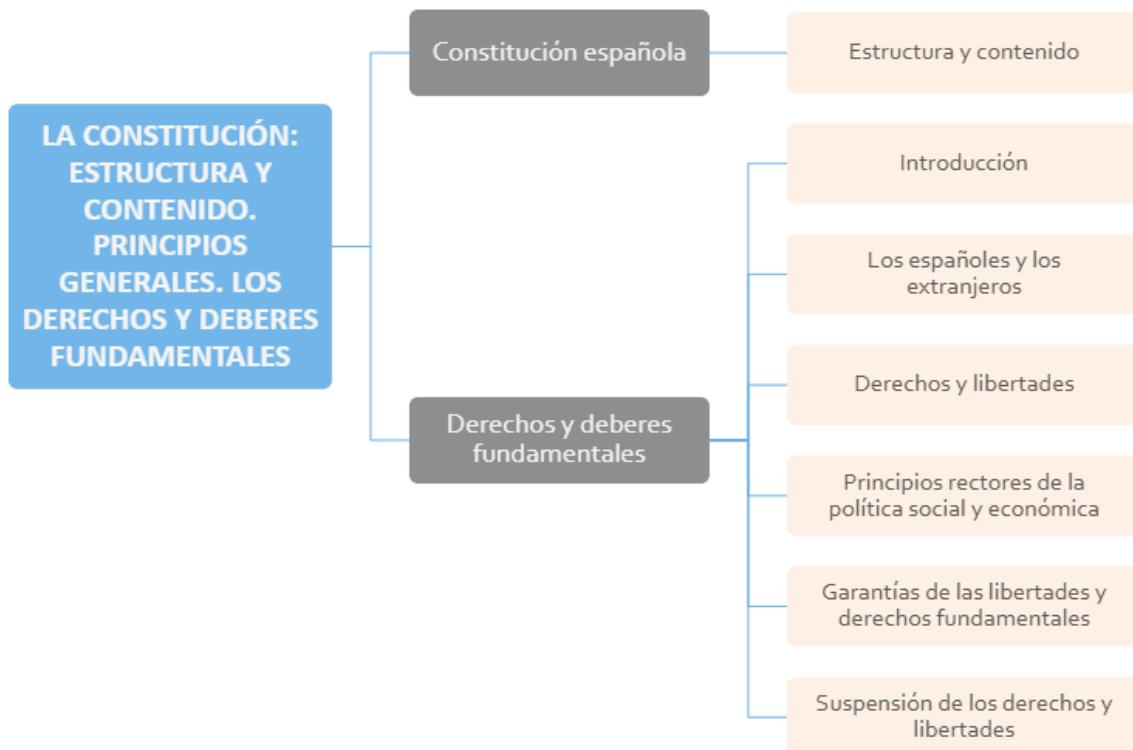
La Constitución española de 1978 representa la norma suprema del ordenamiento jurídico español y establece los fundamentos sobre los cuales se estructura el Estado democrático y de derecho en España. Su contenido recoge tanto la organización del Estado como los derechos y deberes de los ciudadanos, garantizando una serie de libertades fundamentales y principios de convivencia en una sociedad pluralista. Aprobada en un contexto de transición política, la Constitución recoge influencias europeas y adapta los valores democráticos a la realidad histórica y cultural de España, estableciendo un marco de referencia para la organización política y la protección de los derechos.

Dentro de su estructura, la Constitución se divide en una parte dogmática, que consagra los derechos fundamentales y libertades de los ciudadanos, y una parte orgánica, que detalla la organización del Estado y sus instituciones. Este tema abordará la organización interna de la Constitución, los derechos y deberes fundamentales, los principios rectores de la política social y económica y las garantías y limitaciones que la Constitución establece para la protección de estos derechos, incluyendo posibles supuestos de suspensión.

Objetivos

- Identificar y describir la estructura y el contenido general de la Constitución española de 1978, comprendiendo su organización en títulos, capítulos y artículos, y su división entre parte dogmática y orgánica.
- Analizar los derechos y deberes fundamentales reconocidos por la Constitución, distinguiendo entre los derechos y libertades de los ciudadanos, los principios rectores de la política social y económica, y las garantías previstas para su protección.
- Explicar los mecanismos constitucionales de suspensión de derechos y libertades, diferenciando los supuestos generales aplicables en estados de excepción y de sitio y los supuestos específicos en investigaciones relacionadas con el terrorismo, así como las limitaciones legales para evitar abusos en estos casos.

Mapa Conceptual



1. Constitución española

Contexto histórico de su aprobación

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

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

Su Majestad el **Rey** sancionó la Constitución durante la solemne sesión conjunta del Congreso de los Diputados y del Senado, celebrada en el Palacio de las Cortes el miércoles 27 de diciembre de 1978. El BOE publicó la Constitución el 29 de diciembre de 1978, que entró en vigor con la misma fecha. Ese mismo día se publicaron, también, las versiones en las restantes lenguas de España. A lo largo de su vigencia ha tenido **tres 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.
- **En 2024**, entra en vigor la aprobación de la reforma del artículo 49 (aprobada en 2022), con el objetivo de adaptar el lenguaje constitucional a una perspectiva más inclusiva. Se eliminó el término "disminuidos" para referirse a las personas con discapacidad, sustituyéndolo por una expresión más respetuosa y acorde con los derechos humanos, pasando a hablar de "personas con discapacidad". Esta reforma también reforzó la protección y promoción de sus derechos en consonancia con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Antecedentes

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

- De la Constitución italiana de 1947 habría que destacar la configuración del poder judicial y sus órganos de gobierno, o los antecedentes del Estado Regional Italiano.
- De la Ley Fundamental de Bonn de 1949, la de mayor influencia, el catálogo de derechos y libertados, o la calificación del Estado como social y democrático de derecho (aunque de alguna manera ya lo recogía la Constitución española de 1931), y los mecanismos de la moción de censura de carácter constructiva, que debe incluir un candidato alternativo a la presidencia del Gobierno
- De la Constitución francesa de 1958 toma influencias en lo referente a los valores constitucionales, la organización estatal y las relaciones entre ambas cámaras legislativas.
- De la Constitución portuguesa de 1976 se recibe influencia también respecto de la regulación de los derechos y libertades fundamentales, notándose en ellos el impacto de los Convenios Internacionales en la materia.
- Lo relativo al Título II, de la Corona, se ve claramente influenciado por lo dispuesto en diferentes constituciones históricas de monarquías europeas, especialmente por lo recogido en las constituciones sueca y holandesa, de donde se importa también el reconocimiento a la figura del defensor del pueblo (ombudsman).
- En cuanto a la influencia del Derecho Internacional, el legislador se remite expresamente al mismo en varios preceptos, especialmente en lo relativo a la interpretación de los derechos fundamentales, en que habrá que estar a cuantos Convenios o Tratados hayan sido suscritos, y a la jurisprudencia de los Organismos Internacionales.

Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Madrid: Áreas de Gobierno y su estructura interna. Órganos Superiores de las Áreas de Gobierno, Órganos Centrales Directivos. Número y denominación de las actuales Áreas De Gobierno. Los Distritos: organización y estructura administrativa

Introducción

El Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Madrid establece el marco normativo que regula la estructura y funcionamiento del gobierno municipal. Este reglamento define la organización administrativa del Ayuntamiento, las Áreas de Gobierno, los órganos superiores y directivos, así como la organización interna de los distritos que componen la ciudad. Esta normativa es esencial para garantizar una administración local eficiente, cercana a los ciudadanos y orientada a la gestión integral de los servicios municipales.

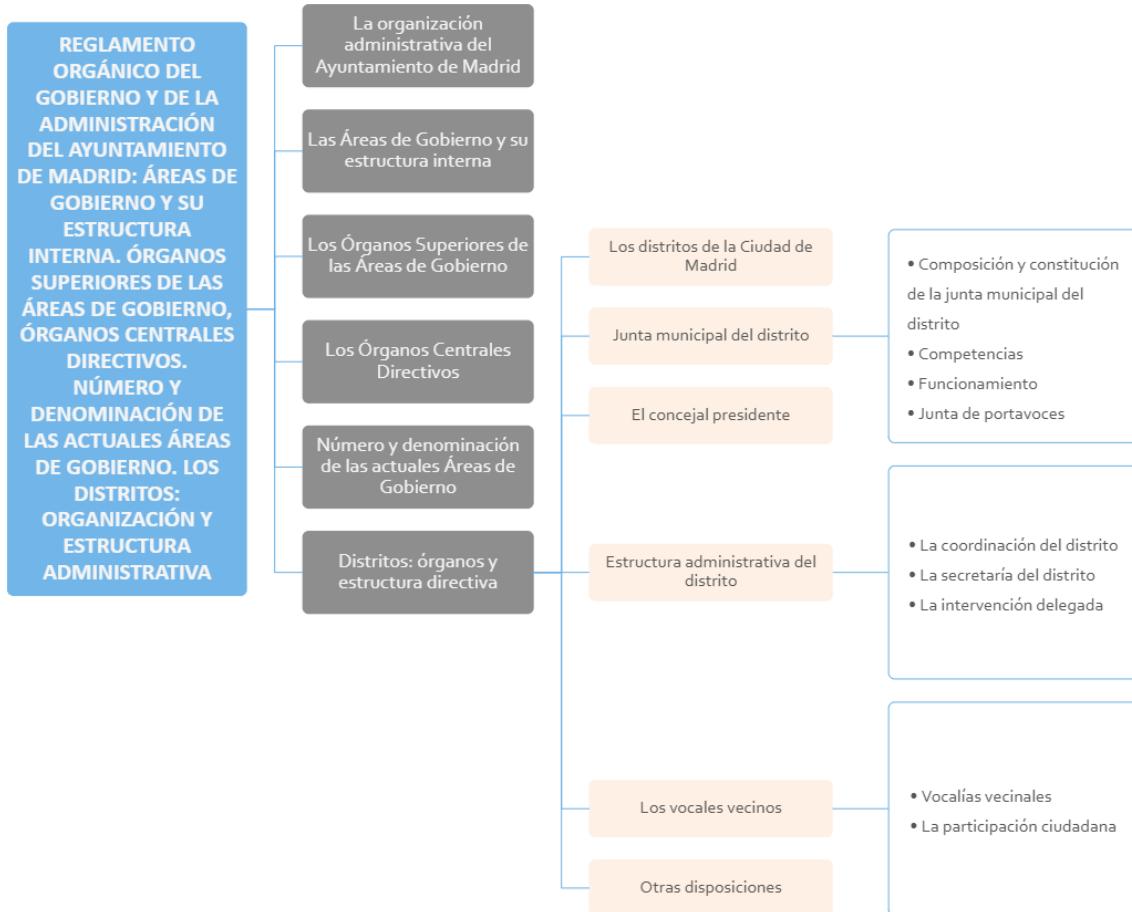
Además, el reglamento proporciona un esquema detallado de la estructura organizativa de los distritos, especificando la composición y funciones de la junta municipal de cada distrito, el papel del concejal presidente y la estructura administrativa de apoyo.

La normativa también promueve la participación ciudadana a través de los vocales vecinos, reforzando el compromiso del Ayuntamiento de Madrid con una gestión participativa y descentralizada que responde a las necesidades de cada barrio.

Objetivos

- Comprender la estructura organizativa del Ayuntamiento de Madrid, con especial atención a la distribución de funciones y competencias entre las Áreas de Gobierno y los órganos directivos y superiores que las componen.
- Identificar la estructura y funciones de los distritos de la ciudad de Madrid, analizando el rol de la junta municipal, el concejal presidente y los órganos administrativos de cada distrito, así como los mecanismos de participación ciudadana.
- Conocer las actuales Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid, su número, denominación y competencias, valorando la importancia de una organización interna eficiente que facilite la gestión de los servicios públicos en beneficio de la ciudadanía.

Mapa Conceptual



1. La organización administrativa del Ayuntamiento de Madrid

El Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Madrid (ROGA) regula el gobierno y la administración del Ayuntamiento de Madrid.

El Pleno del Ayuntamiento de Madrid se regirá por su propio Reglamento y por las demás disposiciones que le resulten de aplicación.

Los distritos se regirán por su propio Reglamento y por las demás disposiciones que les resulten de aplicación, sin perjuicio de las normas contenidas en el ROGA respecto de su organización administrativa.

Principios.- La organización administrativa del Ayuntamiento de Madrid responde a los principios de división funcional en Áreas de Gobierno y de gestión territorial integrada en distritos, salvo las excepciones previstas por el ROGA.

Órganos centrales, territoriales e institucionales.- El Ayuntamiento de Madrid se organiza en órganos centrales, territoriales y organismos públicos:

Los órganos centrales ejercen sus competencias sobre todo el territorio del municipio de Madrid.

Los órganos territoriales ejercen sus competencias exclusivamente en el ámbito de un distrito.

De los órganos centrales dependerán los organismos públicos que se creen de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de régimen local y con las previsiones contenidas en el ROGA.

Los organismos públicos del Ayto. de Madrid tienen por objeto la realización de actividades de ejecución o gestión tanto administrativas de fomento o prestación, como de contenido económico reservadas al Ayuntamiento de Madrid; dependen de este y se adscriben, directamente o a través de otro organismo público, al Área competente por razón de la materia, a través del órgano que en cada caso se determine.

Órganos superiores y directivos.- Atendiendo a las funciones que desarrollan los órganos del Ayuntamiento de Madrid se clasifican en órganos superiores y órganos directivos.

Los órganos superiores de gobierno y administración del Ayuntamiento de Madrid son el alcalde y los miembros de la Junta de Gobierno Local.

A los efectos del ROGA tienen además la consideración de órganos superiores, la Junta de Gobierno Local y los demás concejales con responsabilidades de gobierno, así como en el ámbito de los distritos, sus concejales-presidentes.

Son órganos directivos los coordinadores generales, los directores generales, los directores generales u órganos similares, el titular de la Asesoría Jurídica, el titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local, el interventor general municipal y el titular del órgano de gestión tributaria.

En el ámbito de los distritos, son órganos directivos los coordinadores de distrito.

En los organismos autónomos y en las entidades públicas empresariales son órganos directivos sus gerentes.

A los órganos superiores corresponde la dirección, planificación y coordinación política, y a los órganos directivos la ejecución de las decisiones adoptadas por aquellos, sin perjuicio de las competencias que les sean delegadas y de lo previsto en este Reglamento para los concejales de Coordinación y concejales delegados.

Los demás órganos y unidades del Ayuntamiento de Madrid se hallan bajo la dependencia de alguno de los órganos anteriores en el ámbito de sus competencias.

El secretario general del Pleno tiene, asimismo, el carácter de órgano directivo y será nombrado entre funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. La regulación específica de este órgano directivo se establecerá en el Reglamento Orgánico del Pleno.

Los titulares de los órganos superiores y directivos quedan sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y en otras normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación.

El personal al servicio de la Administración Pública conforme al 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: clases de personal. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Situaciones administrativas. Derechos de los empleados públicos. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño. Derechos retributivos. Derechos a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Régimen disciplinario

Introducción

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que establece el marco jurídico de los empleados públicos en España.

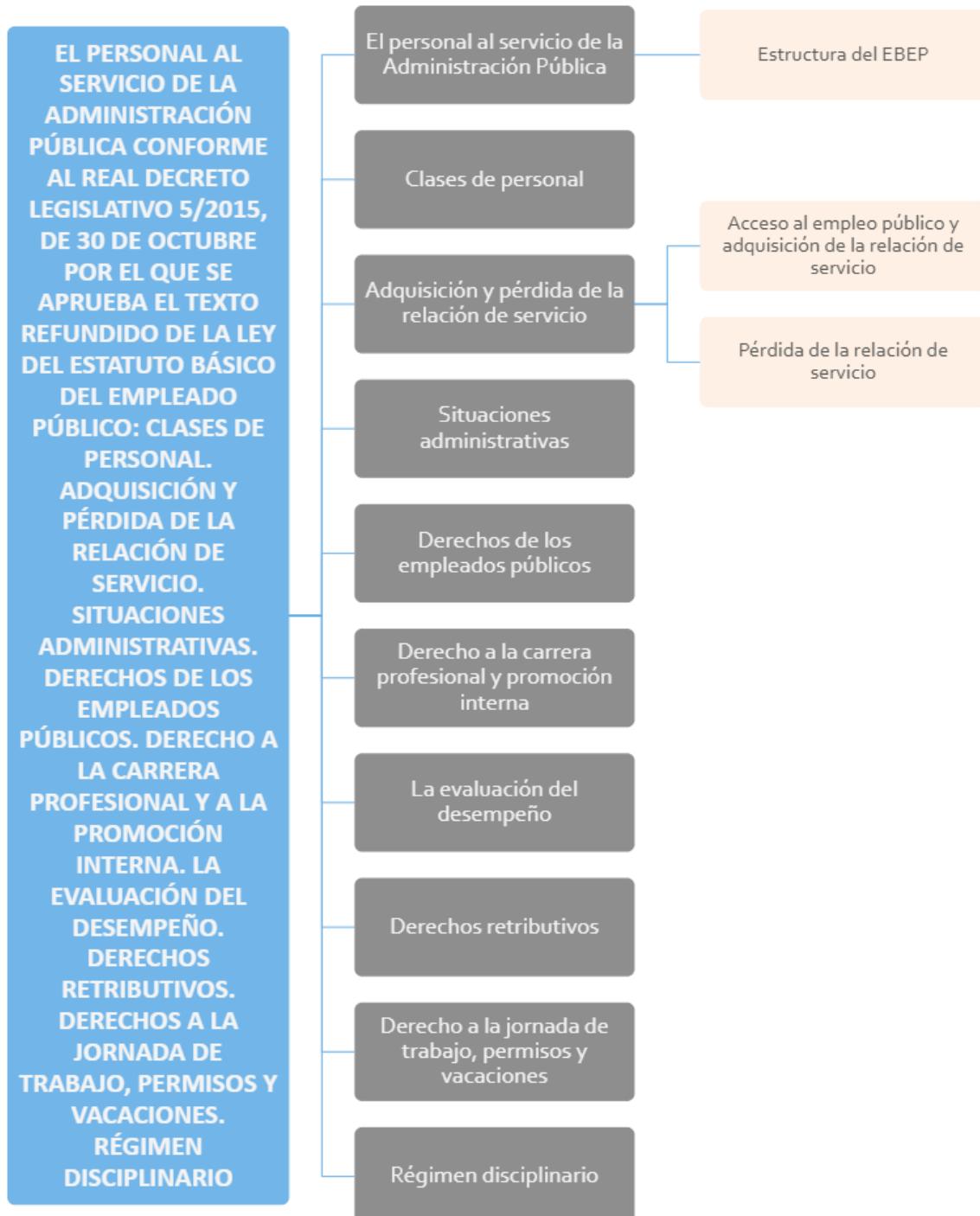
Este texto unifica y regula los derechos, deberes y condiciones laborales del personal al servicio de las Administraciones Públicas, proporcionando un conjunto de normas que abordan aspectos fundamentales como el acceso al empleo público, las situaciones administrativas, los derechos retributivos, y las normas disciplinarias. La estructura del EBEP está diseñada para garantizar la profesionalización y la mejora continua de la función pública, promoviendo la transparencia y la eficiencia en el servicio a la ciudadanía.

El EBEP organiza a los empleados públicos en diversas categorías, establece criterios claros para su selección, y regula sus derechos y deberes, incluyendo aspectos clave como la carrera profesional, la evaluación del desempeño y las condiciones laborales. Asimismo, aborda de manera exhaustiva las situaciones administrativas, los derechos a permisos y vacaciones, y los mecanismos disciplinarios, garantizando la equidad y el cumplimiento de principios fundamentales como la igualdad, el mérito y la capacidad.

Objetivos

- Comprender las clases de personal al servicio de la Administración Pública conforme al EBEP, diferenciando entre funcionarios de carrera, interinos, personal laboral y eventual, y analizando sus características, derechos y deberes específicos.
- Identificar y analizar las condiciones para la adquisición y pérdida de la relación de servicio, comprendiendo los procedimientos de acceso al empleo público y los supuestos de pérdida de la relación, tales como la renuncia, jubilación, inhabilitación o la pérdida de nacionalidad.
- Estudiar los derechos y deberes de los empleados públicos, con especial énfasis en el derecho a la carrera profesional y la promoción interna, la evaluación del desempeño, los derechos retributivos, así como las normas relacionadas con la jornada laboral, permisos, vacaciones y el régimen disciplinario.

Mapa Conceptual



1. El personal al servicio de la Administración Pública

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 sustituida por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP).

El **EBEP** establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

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

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

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

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

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las AA.PP.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: delegados/as de prevención. Comités de Seguridad y Salud. Especial referencia a la Prevención de Riesgos Laborales del Acuerdo Convenio en vigor sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos. Representación de los empleados públicos

Introducción

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece el marco normativo para garantizar la seguridad y salud en los lugares de trabajo en España. Esta legislación tiene como objetivo la protección de la integridad física y mental de los trabajadores, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, y la promoción de una cultura preventiva en las organizaciones.

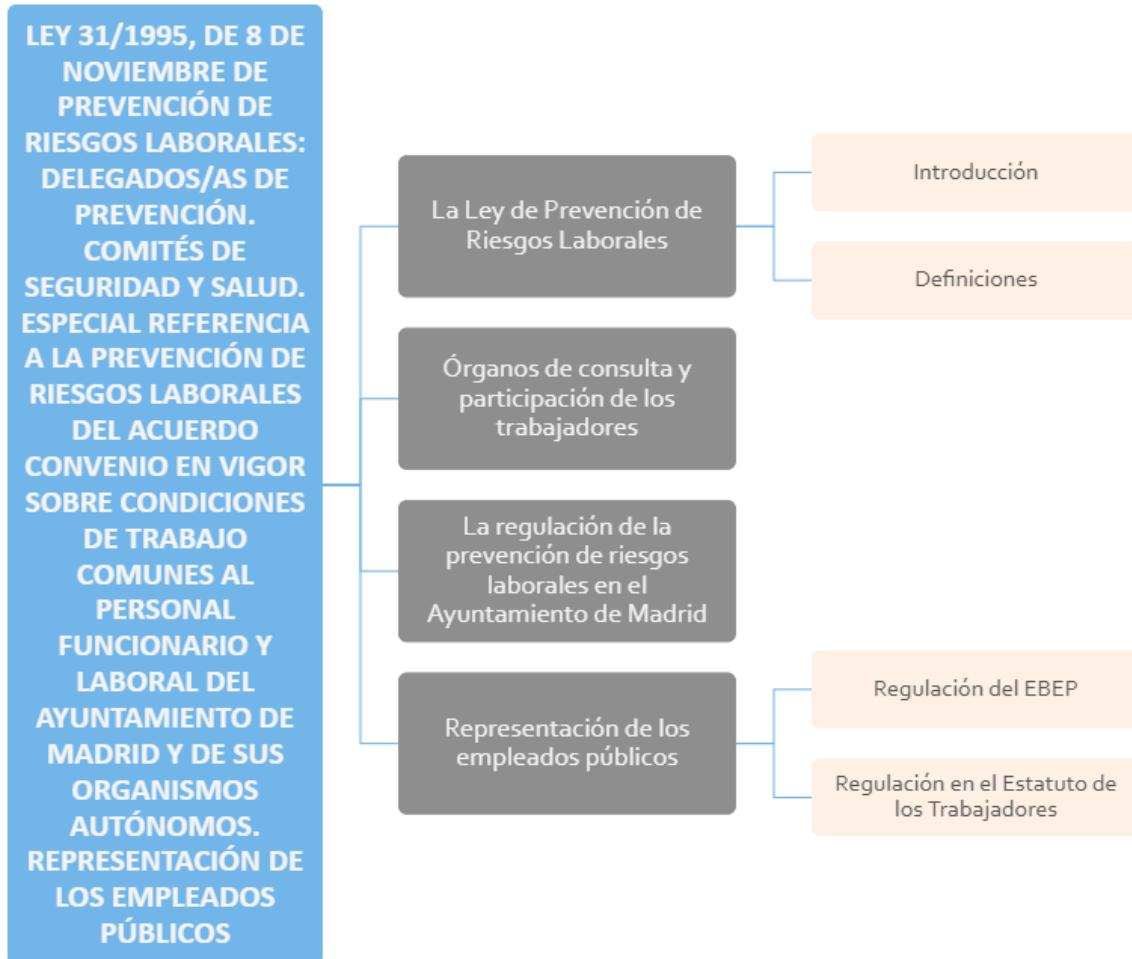
Además, la ley regula la participación activa de los trabajadores en los procesos de prevención, destacando la figura de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud, que actúan como órganos de consulta y colaboración entre empleadores y empleados.

En el ámbito de la Administración Pública, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también se aplica de manera específica, como se recoge en el Acuerdo Convenio en vigor sobre las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos. Este acuerdo incluye disposiciones concretas para la prevención de riesgos laborales, adaptadas a las peculiaridades del entorno administrativo, y establece los mecanismos de representación y participación de los empleados públicos, tanto en lo que respecta a su seguridad y salud, como en la mejora de sus condiciones laborales.

Objetivos

- Comprender el marco normativo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, analizando sus definiciones y objetivos, y explicando la estructura y funciones de los órganos de consulta y participación, como los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud.
- Conocer la regulación específica de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid, destacando las condiciones de trabajo comunes para el personal funcionario y laboral, y los mecanismos establecidos en el convenio colectivo para garantizar la seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- Estudiar la representación de los empleados públicos en materia de seguridad y salud, tanto en el contexto del EBEP como en el Estatuto de los Trabajadores, y comprender su importancia en la gestión y mejora de las condiciones laborales dentro de la Administración Pública.

Mapa Conceptual



1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

1.1. Introducción

El **artículo 40.2 de la Constitución Española** encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

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

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

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: objeto y ámbito de la Ley. El Principio de Igualdad y la Tutela contra la Discriminación. El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en vigor: ámbito municipal; estructura; objetivo general; líneas de intervención y objetivos específicos

Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para eliminar la discriminación por razón de género y promover la igualdad real en todos los ámbitos de la vida pública y privada en España. Esta ley articula el principio de igualdad y establece mecanismos de tutela contra la discriminación, con el objetivo de asegurar que todas las personas, sin distinción de género, gocen de los mismos derechos y oportunidades.

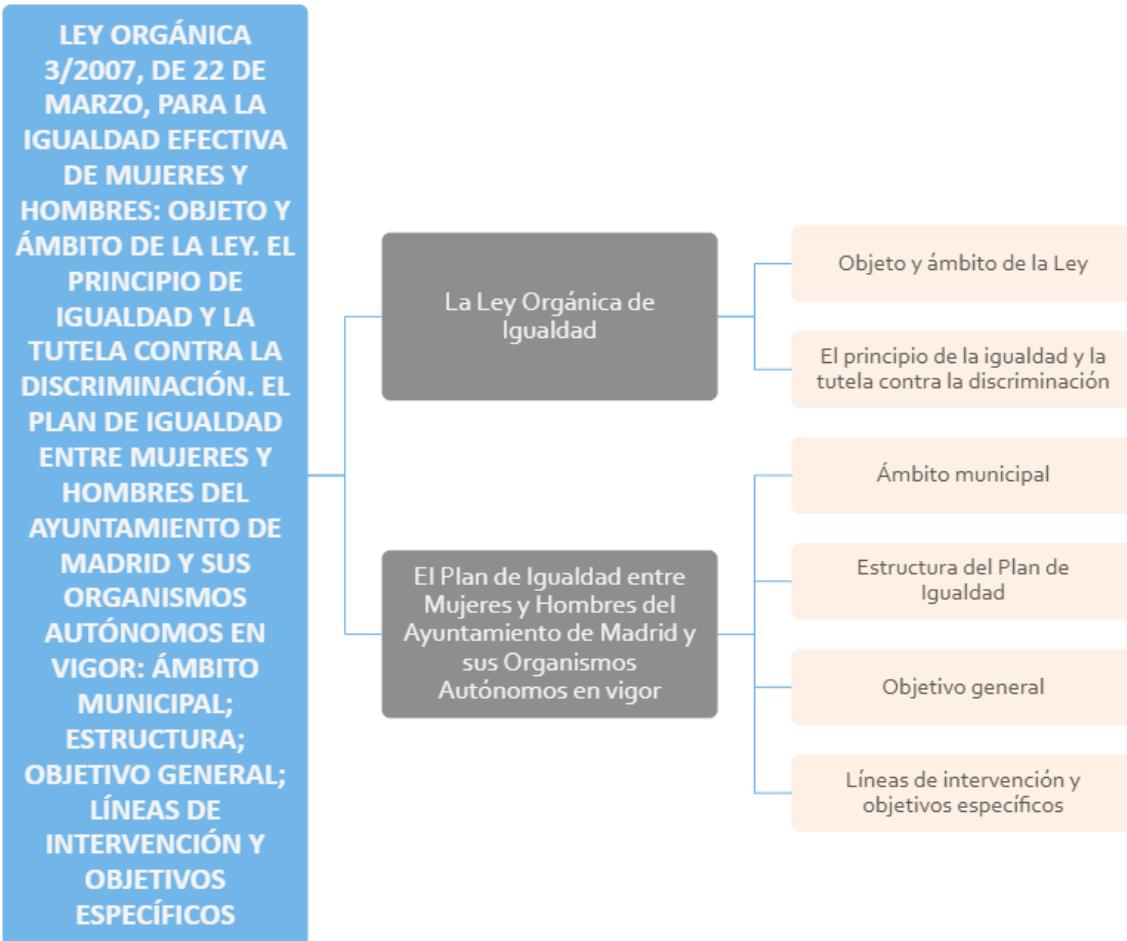
En el ámbito del Ayuntamiento de Madrid, el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente establece acciones específicas para garantizar la igualdad en sus organismos y servicios.

Este plan, diseñado en coherencia con la Ley Orgánica 3/2007, está estructurado para abordar áreas clave de intervención y define objetivos generales y específicos para promover una cultura institucional de igualdad en el entorno municipal y en la gestión de sus servicios y recursos.

Objetivos

- Comprender el objeto y ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los principios de igualdad y los mecanismos de tutela contra la discriminación que establece.
- Identificar la estructura, el objetivo general y las líneas de intervención del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid, y reconocer su relevancia en el contexto de la administración municipal.
- Analizar los objetivos específicos del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, y valorar su impacto en el ámbito municipal para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Mapa Conceptual



1. La Ley Orgánica de Igualdad

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres. Los principales aspectos que se destacan en ella son:

- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.
- El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.
- Las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación. También los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

La **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, se sustenta en un sólido marco normativo tanto nacional como internacional, con el objetivo de garantizar la igualdad de género y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo. Este marco normativo es:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983.
- Tratado de Amsterdam (1999).
- Directiva 2002/73/CE: Reformó la Directiva 76/207/CEE sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE: Garantizar la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Constitución Española (1978):
 - El artículo 14 proclama el derecho fundamental a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, estableciendo la base