



TEMARIO

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Bloque I. Parte general
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA
Ed.2024



AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
Bloque I. Parte general
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA
Ed. 2024
ISBN: 978-84-1383-889-2
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

Bloque I. Parte general

Tema 1. La Unión Europea. El Tratado de la Unión Europea (Título III, disposiciones sobre las instituciones). El derecho derivado: reglamentos, directivas, decisiones, dictámenes y recomendaciones

Tema 2. La Constitución Española de 1978: Título Preliminar. De los Derechos y Deberes Fundamentales (Título I). De la Corona (Título II). De las Cortes Generales (Título III). Del Gobierno y de la Administración (Título IV). De las relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales (Título V). Del Poder Judicial (Título VI). De la Organización Territorial del Estado (Título VIII). Del Tribunal Constitucional (Título IX). De la Reforma Constitucional (Título X)

Tema 3. El Estatuto de Autonomía para Cantabria. Las Instituciones de Autogobierno. El Parlamento. El Presidente. El Gobierno y la Administración. Las competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Tema 4. La Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria: ámbito de aplicación (Título Preliminar), del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de sus miembros (Título I), de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Título II), del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Título III), de la Actividad de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Título IV. Cap. I, II y III)

Tema 5. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: Disposiciones Generales (Título Preliminar), de los Interesados en el Procedimiento (Título I), de la Actividad de las Administraciones Públicas (Título II), de los Actos Administrativos (Título III), de las Disposiciones sobre el Procedimiento Administrativo Común (Título IV), de la Revisión de los Actos en Vía Administrativa (Título V)

Tema 6. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: Disposiciones Generales (Capítulo I del Título Preliminar), de los Órganos de las Administraciones Públicas (Capítulo II del Título Preliminar), Funcionamiento Electrónico del Sector Público (Capítulo V del Título Preliminar), Relaciones Interadministrativas (Título III)

Tema 7. El personal al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La relación jurídico estatutaria. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas. Jubilación y derechos pasivos

Tema 8. Derechos y deberes de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Sistema de retribuciones. Incompatibilidades. Régimen disciplinario. Provisión de puestos y promoción profesional

Tema 9. El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social: normas generales del Sistema de la Seguridad Social. Normas preliminares; campo de aplicación y estructura del Sistema de la Seguridad Social; afiliación y cotización (Título I Cap. I, II y Secciones 1 y 2 del Cap. III); acción protectora (Sección 1 y 2 Cap. IV del Título I); normas generales en materia de prestaciones (Capítulo I, Capítulo III y Capítulo IV del Título II)

Tema 10. Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública (Títulos de I a III)

Tema 11. La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Capítulo I: objeto, ámbito de aplicación y definiciones; Capítulo II: Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Capítulo III: derechos y obligaciones

Tema 12. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Título Preliminar, objeto de la ley; Título I, el Principio de Igualdad y la Tutela contra la Discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género: Título Preliminar. Especial referencia a la normativa de la Comunidad Autónoma de Cantabria en estas materias

Tema 13. El Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social: objeto, definiciones y principios (Capítulo I del Título Preliminar)

Tema 14. Los Derechos de los Ciudadanos. Decreto 152/2005, de 9 de diciembre, por el que se aprueba la Carta de Derechos de la Ciudadanía (Capítulo II)

Tema 15. La Protección de Datos. Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los Derechos digitales: principios de protección de datos; derechos de las personas; responsable y encargado del tratamiento. Delegado de Protección

Tema 16. Decreto 42/2019, de 28 de marzo, por el que se Regula el Régimen Jurídico y Organizativo de la Atención Ciudadana y del Ejercicio de la Función Administrativa de Registro en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Tema 17. La Gestión de la Documentación en los Archivos de Oficina: Ley 3/2002, de 28 de junio de Archivos de Cantabria (Título I. Capítulo IV del Título II)

Tema 18. Decreto 60/2018, de 12 de julio, por el que se regula el Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el uso de medios electrónicos en su actividad Administrativa y sus relaciones con los ciudadanos

La Unión Europea. El Tratado de la Unión Europea (Titulo III, disposiciones sobre las instituciones). El derecho derivado: reglamentos, directivas, decisiones, dictámenes y recomendaciones

Introducción

La Unión Europea (UE) es una organización política y económica de carácter supranacional compuesta por 27 Estados miembros. A lo largo de su historia, ha evolucionado desde una comunidad económica hacia una estructura más integrada, con el objetivo de fomentar la cooperación en diversos ámbitos como el comercio, la seguridad, y la política exterior. Este proceso de integración se fundamenta en una serie de tratados, entre los cuales destaca el Tratado de la Unión Europea (TUE), que establece las disposiciones generales sobre las instituciones y competencias de la Unión.

El Derecho derivado de la UE incluye reglamentos, directivas, decisiones, dictámenes y recomendaciones, los cuales constituyen instrumentos normativos clave para la aplicación de las políticas y objetivos europeos. Estos actos normativos son esenciales para asegurar la armonización legislativa entre los Estados miembros, contribuyendo al buen funcionamiento del mercado único y a la protección de los derechos fundamentales dentro de la UE.

Objetivos

- Analizar las competencias de la Unión Europea en función de lo establecido por los tratados, distinguiendo entre competencias exclusivas, compartidas y de apoyo.
- Identificar y describir las instituciones de la UE, comprendiendo sus funciones y su papel en el proceso de toma de decisiones.
- Explicar la naturaleza y las características del derecho derivado de la UE, con especial énfasis en reglamentos, directivas, decisiones, dictámenes y recomendaciones.

Mapa Conceptual



1. La Unión Europea

1.1. Introducción

La **UE** es una asociación económica y política singular de 27 países europeos (a partir de la culminación del Brexit) que abarcan juntos gran parte del continente.

La UE se fundó después de la Segunda Guerra Mundial. Sus primeros pasos consistieron en impulsar la cooperación económica con la idea de que, a medida que aumenta la interdependencia económica de los países que comercian entre sí, disminuyen las posibilidades de conflicto entre ellos. El resultado fue la Comunidad Económica Europea (CEE), creada en 1958, que en principio suponía intensificar la cooperación económica entre seis países: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos. Posteriormente, se creó un gran mercado único que sigue avanzando hacia el logro de todo su potencial.

Pero lo que comenzó como una unión puramente económica también fue evolucionando hasta llegar a ser una organización activa en todos los campos, desde la ayuda al desarrollo hasta el medio ambiente. En 1993, el cambio de nombre de CEE a UE (Unión Europea) no hacía sino reflejar esta transformación.

La **UE ha hecho posible medio siglo de paz, estabilidad y prosperidad**, ha contribuido a elevar el nivel de vida y ha creado una moneda única europea. Gracias a la supresión de los controles fronterizos entre los países de la UE, ahora se puede viajar libremente por la mayor parte del continente. Y también es mucho más fácil vivir y trabajar en el extranjero dentro de Europa.

La **UE se basa en el Estado de Derecho**. Esto significa que todas sus actividades se fundamentan en tratados acordados voluntaria y democráticamente entre todos los Estados miembros. Estos acuerdos vinculantes establecen los objetivos de la UE en sus numerosos ámbitos de actividad.

Uno de sus principales objetivos es promover los derechos humanos tanto en la propia UE como en el resto del mundo. Dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos son sus valores fundamentales. Desde la firma del Tratado de Lisboa en 2009, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE reúne todos estos derechos en un único documento. Las instituciones de la UE están jurídicamente obligadas a defenderlos, al igual que los gobiernos nacionales cuando aplican la legislación de la UE.

El **mercado único** es el principal motor económico de la UE y hace que la mayoría de las mercancías, servicios, personas y capital puedan circular libremente. Otro de sus objetivos esenciales es desarrollar este enorme recurso para que los europeos puedan aprovecharlo al máximo.

Y mientras sigue creciendo, la UE continúa esforzándose por aumentar la transparencia de las instituciones que la gobiernan y hacerlas más democráticas. Así, el Parlamento Europeo, elegido directamente por los ciudadanos, aumenta sus competencias y los parlamentos nacionales adquieren más protagonismo al trabajar mano a mano con las instituciones europeas. Los ciudadanos europeos, a su vez, cuentan cada vez con más canales para participar en el proceso político.

1.2. Antecedentes y evolución histórica

La **construcción europea** es un proceso dinámico. La Unión evoluciona de acuerdo con un enfoque progresivo basado en solidaridades parciales que se han ido ampliando de los ámbitos económicos a los políticos. La presente ficha resume cronológicamente las grandes etapas de la construcción europea.

La Constitución Española de 1978: Título Preliminar. De los Derechos y Deberes Fundamentales (Título I). De la Corona (Título II). De las Cortes Generales (Título III). Del Gobierno y de la Administración (Título IV). De las relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales (Título V). Del Poder Judicial (Título VI). De la Organización Territorial del Estado (Título VIII). Del Tribunal Constitucional (Título IX). De la Reforma Constitucional (Título X)

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.

Objetivos

- Comprender la estructura y los principios generales de la Constitución Española de 1978, identificando sus principales títulos y contenidos.
- Analizar los derechos y deberes fundamentales recogidos en el Título I de la Constitución, así como las funciones y competencias de las instituciones del Estado.
- Explicar la organización territorial del Estado, con especial énfasis en el papel de las Comunidades Autónomas, los Estatutos de Autonomía y la delimitación de competencias.

Mapa Conceptual



1. Antecedentes, estructura y contenido de la Constitución

1.1. Antecedentes

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

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

- En cuanto a la influencia del Derecho Internacional, el legislador se remite expresamente al mismo en varios preceptos, especialmente en lo relativo a la interpretación de los derechos fundamentales, en que habrá que estar a cuantos Convenios o Tratados hayan sido suscritos, y a la jurisprudencia de los Organismos Internacionales.

1.2. Características

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

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

El Estatuto de Autonomía para Cantabria. Las Instituciones de Autogobierno. El Parlamento. El Presidente. El Gobierno y la Administración. Las competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Introducción

El Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado inicialmente mediante Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, consta de 58 artículos distribuidos en un título preliminar y seis títulos:

Preámbulo

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO I. De las instituciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria

CAPÍTULO I. Del Parlamento

CAPÍTULO II. Del Presidente

CAPÍTULO III. Del Gobierno

CAPÍTULO IV. De las relaciones entre el Parlamento y el Gobierno

TÍTULO II. De las competencias de Cantabria

TÍTULO III. Del régimen jurídico

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO II. De la Administración

CAPÍTULO III. Del control de la Comunidad Autónoma

TÍTULO IV. De la Administración de Justicia

TÍTULO V. De la Economía y Hacienda

TÍTULO VI. De la reforma

Disposiciones adicionales (3)

Disposiciones transitorias (11)

Disposición final (1)

Las instituciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria están reguladas en el Título I del Estatuto de Autonomía, arts. 7 a 23, con el contenido siguiente.

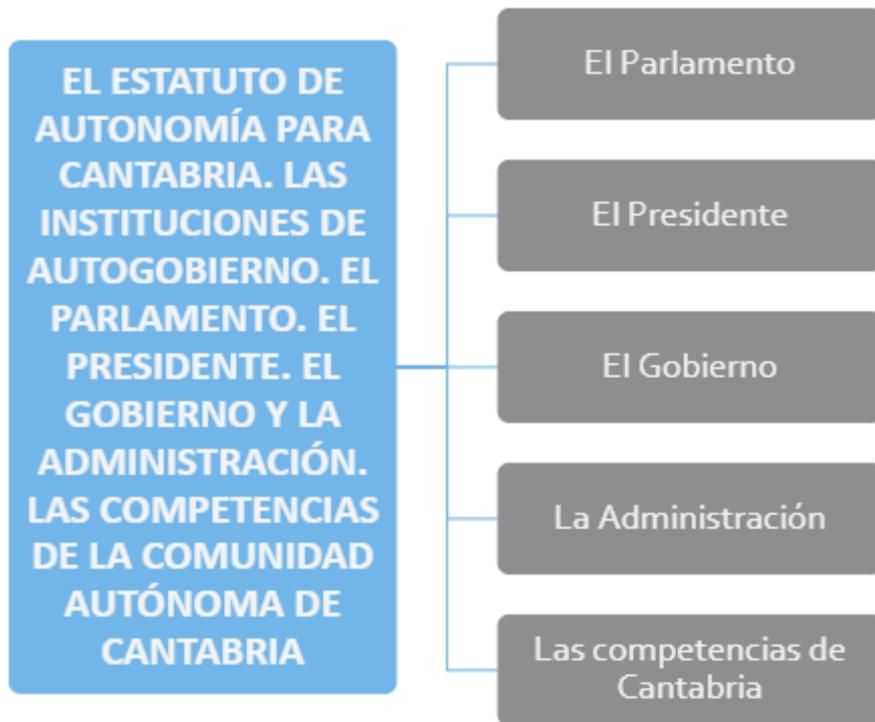
Los poderes de la Comunidad Autónoma de Cantabria se ejercerán a través de sus instituciones de autogobierno, que son el Parlamento, el Gobierno y el Presidente.

Las leyes de Cantabria ordenarán el funcionamiento de estas instituciones de acuerdo con la Constitución y el Estatuto de Autonomía.

Objetivos

- Analizar la estructura, funciones y competencias del Parlamento de Cantabria y su rol en el sistema institucional autonómico.
- Comprender las atribuciones y responsabilidades del Presidente de Cantabria como máximo representante de la Comunidad Autónoma y su relación con el Gobierno y la Administración.
- Identificar las principales competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, diferenciando entre las competencias exclusivas y compartidas con el Estado.

Mapa Conceptual



1. El Parlamento

Naturaleza.- El Parlamento de Cantabria representa al pueblo cántabro y es a esta institución a la que corresponde expresar la voluntad política de aquél, ejercer la potestad legislativa, aprobar sus presupuestos, impulsar y controlar la acción del Gobierno y ejercer las demás competencias que le confiere la Constitución, el presente Estatuto y las demás normas del ordenamiento jurídico.

El Parlamento de Cantabria es inviolable.

Competencias.- Corresponde al Parlamento de Cantabria:

1. Ejercer la potestad legislativa en materia de su competencia. El Parlamento sólo podrá delegar esta potestad legislativa en el Gobierno en los términos que establecen los artículos 82, 83 y 84 de la Constitución para el supuesto de la delegación legislativa de las Cortes Generales al Gobierno del Estado, todo ello en el marco del presente Estatuto.

2. Ejercer la iniciativa legislativa y solicitar del Gobierno del Estado la adopción de proyectos de ley, según lo dispuesto en la Constitución.

3. Fijar las previsiones de índole política, social y económica que, de acuerdo con el artículo 131, apartado 2, de la Constitución, haya de suministrar la Comunidad Autónoma al Gobierno del Estado para la elaboración de los proyectos de planificación.

4. Aprobar los convenios a realizar con otras Comunidades Autónomas y los acuerdos de cooperación con las mismas, a que se refiere el artículo 31 del presente Estatuto.

5. Impulsar y controlar la acción política del Gobierno.

6. Aprobar los presupuestos y cuentas de la Comunidad Autónoma sin perjuicio del control que corresponda al Tribunal de Cuentas, con arreglo al artículo 153 de la Constitución.

7. Aprobar los planes de fomento de interés general para la Comunidad Autónoma.

8. Designar para cada legislatura del Parlamento de Cantabria a los Senadores o Senadoras representantes de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de acuerdo con lo previsto en el artículo 69, apartado 5, de la Constitución, por el procedimiento que al efecto señale el propio Parlamento. Estos Senadores o Senadoras deberán ser Diputados o Diputadas del Parlamento de Cantabria y cesarán como Senadores o Senadoras, además de lo dispuesto en la Constitución, cuando cesen como Diputados o Diputadas del Parlamento de Cantabria.

9. Elegir de entre sus miembros al Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

10. Exigir, en su caso, responsabilidad política al Gobierno y a su Presidente.

11. Interponer recursos de inconstitucionalidad y personarse ante el Tribunal Constitucional, en los términos previstos en la Constitución y en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

12. Controlar los medios de comunicación social cuya titularidad corresponda a la Comunidad Autónoma.

13. Recibir la información que proporcione el Gobierno del Estado en orden a tratados internacionales y otros proyectos que afecten al interés de la Comunidad Autónoma.

14. Cualesquiera otras que le correspondan de acuerdo con la Constitución, las leyes y el presente Estatuto.

Constitución y elección.- El Parlamento estará constituido por Diputados y Diputadas elegidos por sufragio universal, igual, libre, directo y secreto, y de acuerdo con un sistema proporcional.

La circunscripción electoral será la Comunidad Autónoma.

La Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria: ámbito de aplicación (Título Preliminar), del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de sus miembros (Título I), de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Título II), del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Título III), de la Actividad de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Título IV. Cap. I, II y III)

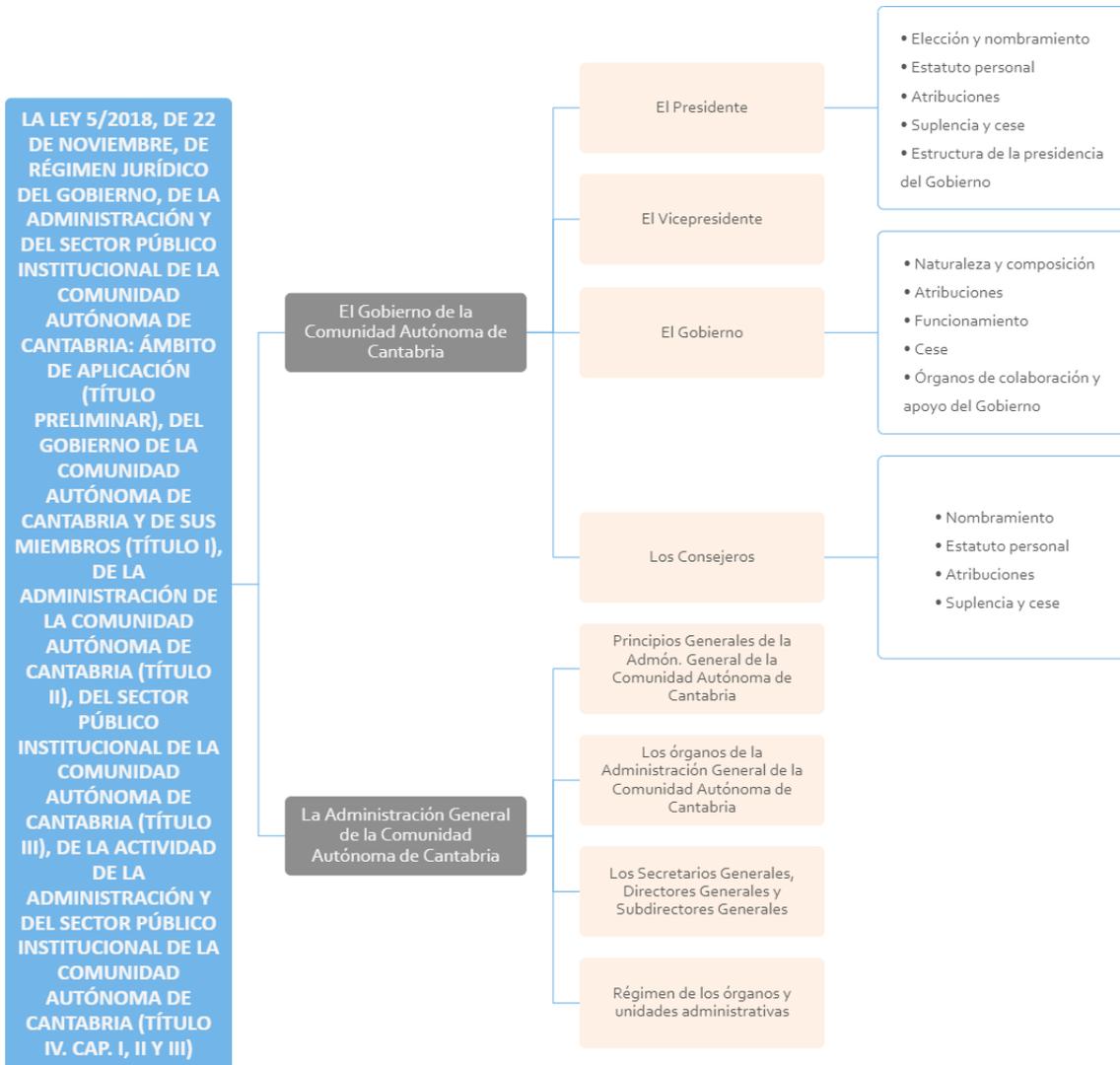
Introducción

Mediante Ley autonómica 5/2018, de 22 de noviembre, se ha establecido el Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Objetivos

- Conocer el marco jurídico que regula el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como las funciones y atribuciones de sus miembros.
- Comprender la organización y principios generales que rigen la Administración General de Cantabria y el sector público institucional.
- Analizar el régimen de funcionamiento de los órganos de la Administración y las normas aplicables a sus altos cargos, como Secretarios Generales y Directores Generales.

Mapa Conceptual



1. El Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria

1.1. El Presidente

1.1.1. Elección y nombramiento

El Presidente.- El Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria preside, dirige y coordina la actuación del Gobierno, ostenta la más alta representación de la Comunidad Autónoma y la ordinaria del Estado en Cantabria.

Elección.- El Presidente de la Comunidad Autónoma será nombrado por el Rey, previa elección por el Parlamento de Cantabria, de entre sus miembros, conforme al procedimiento establecido en el Estatuto de Autonomía para Cantabria y en el Reglamento del Parlamento.

Nombramiento y toma de posesión.- Otorgada la confianza al candidato, el Presidente del Parlamento lo comunicará al Rey, a los efectos de su nombramiento como Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y al Gobierno de la Nación.

El Real Decreto de nombramiento será publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de Cantabria».

El Presidente electo tomará posesión de su cargo en el plazo de cinco días a partir de la última publicación de cualesquiera de los Boletines a que se refiere el apartado anterior.

1.1.2. Estatuto personal

Derechos.- El Presidente, en razón de su cargo, tiene derecho a:

- a) Utilizar la bandera de Cantabria como guion.
- b) Percibir la remuneración que se consigne en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como disponer de los medios que se requieran para el ejercicio de su cargo.

- c) Que le sean rendidos los honores que, en razón de la dignidad de su cargo, se establezcan en las disposiciones vigentes.

Incompatibilidades.- El Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria no podrá 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.

El Presidente formulará, conforme a las previsiones de la legislación en materia de conflicto de intereses y transparencia, declaración de sus bienes referida al día en que tomó posesión del cargo, así como de cualquier actividad que le produzca ingresos de cualquier clase, en el plazo de los dos meses siguientes a su toma en posesión. Deberá presentar una nueva declaración de bienes referida al día del cese en el plazo de los dos meses siguientes a éste. Ambas serán publicadas en el portal de Transparencia del Gobierno de Cantabria, conforme a las previsiones de la normativa vigente.

1.1.3. Atribuciones

Atribuciones como representante de la Comunidad Autónoma.- Corresponde al Presidente, como supremo representante de la Comunidad Autónoma de Cantabria:

- a) Mantener relaciones con las demás instituciones del Estado y sus Administraciones.
- b) Firmar los convenios y acuerdos de cooperación que la Comunidad Autónoma de Cantabria celebre con otras Comunidades Autónomas.
- c) Acordar la disolución del Parlamento de Cantabria, convocar elecciones al Parlamento de Cantabria, así como convocar al Parlamento electo en los términos establecidos en el Estatuto de Autonomía y la normativa aplicable en la materia.

Atribuciones como representante ordinario del Estado en Cantabria.- Corresponde al Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en su condición de representante ordinario del Estado en Cantabria:

- a) Promulgar en nombre del Rey las Leyes de Cantabria y ordenar su publicación en el plazo máximo de quince días desde su aprobación.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: Disposiciones Generales (Título Preliminar), de los Interesados en el Procedimiento (Título I), de la Actividad de las Administraciones Públicas (Título II), de los Actos Administrativos (Título III), de las Disposiciones sobre el Procedimiento Administrativo Común (Título IV), de la Revisión de los Actos en Vía Administrativa (Título V)

Introducción

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece el marco normativo que regula las relaciones entre los ciudadanos y las Administraciones Públicas. Esta norma define las reglas y principios que rigen los procedimientos administrativos, asegurando la eficiencia y la transparencia en la actuación pública.

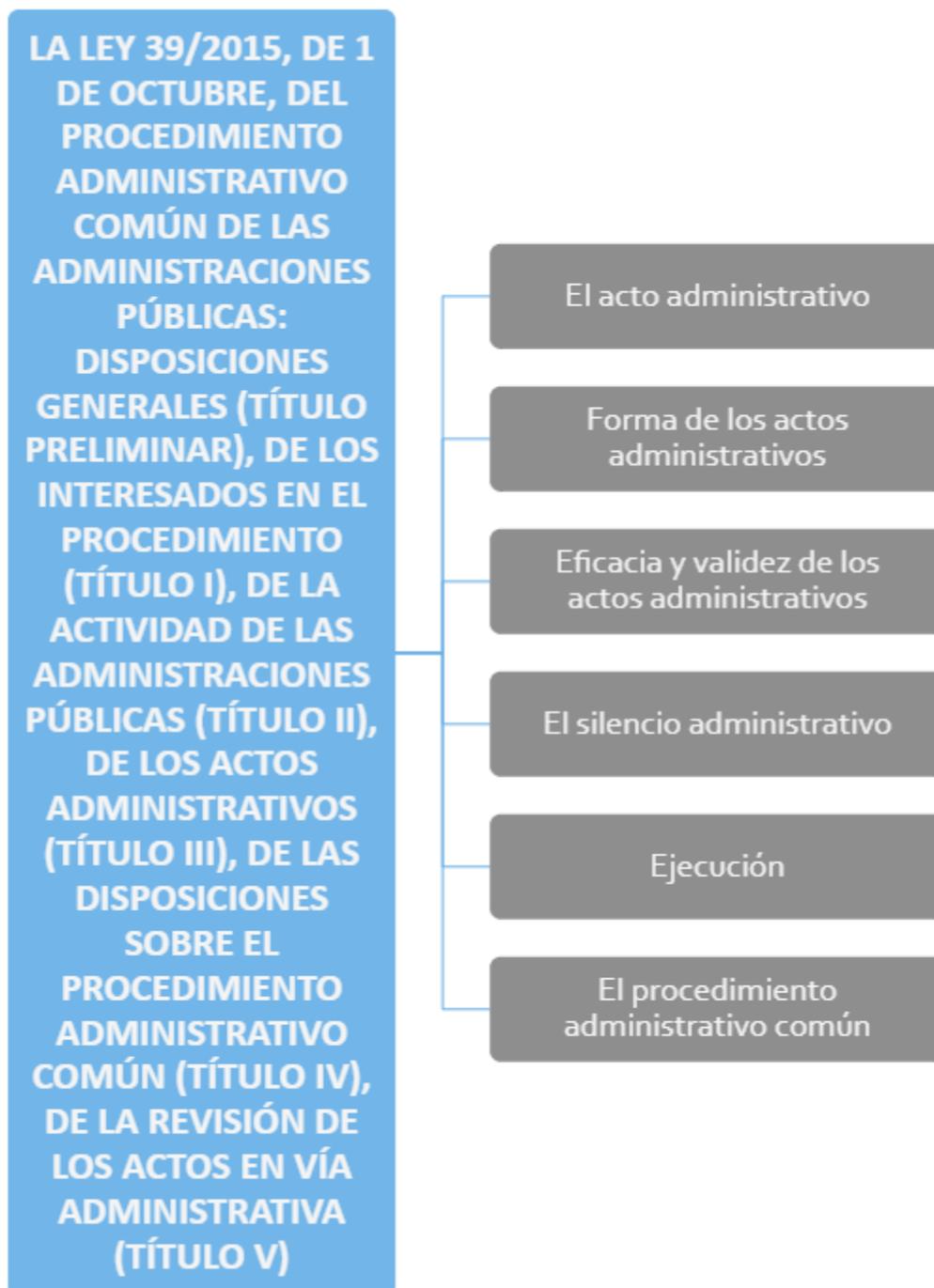
Su objetivo es garantizar el derecho de los interesados a participar en los procedimientos y obtener una resolución motivada y justa.

La ley se estructura en varias disposiciones que regulan aspectos clave como los derechos de los interesados, la forma y validez de los actos administrativos, el concepto de silencio administrativo y la ejecución de decisiones. Además, prevé la posibilidad de revisión en vía administrativa, permitiendo a los ciudadanos cuestionar la legalidad de las actuaciones públicas.

Objetivos

- Identificar y comprender los principios y disposiciones generales que regulan el procedimiento administrativo común en las Administraciones Públicas, según lo establecido en la Ley 39/2015.
- Analizar las características, forma, eficacia y validez de los actos administrativos, así como el régimen del silencio administrativo y sus implicaciones jurídicas.
- Explicar las fases del procedimiento administrativo común, desde la iniciación hasta la resolución, así como los mecanismos de revisión de los actos administrativos en vía administrativa.

Mapa Conceptual



1. El acto administrativo

1.1. Concepto de acto administrativo

Puede definirse al **acto administrativo** como cualquier declaración de voluntad, de deseo, de conocimiento o de juicio realizada por un órgano de la Administración Pública en el ejercicio de una potestad administrativa. Y también, de una forma más breve, como acto jurídico realizado por la Administración con arreglo al Derecho Administrativo. O como toda declaración jurídica, unilateral y ejecutiva, en virtud de la cual la Administración tiende a crear, reconocer, modificar o extinguir situaciones jurídicas objetivas.

La **Ley 39/2015** no da un concepto de acto administrativo, si bien el art. 34 da por sentada su existencia cuando manifiesta que "Los actos administrativos que dicten las Administraciones Públicas, bien de oficio o a instancia del interesado, se producirán por el órgano competente ajustándose a los requisitos y al procedimiento establecido", añadiendo que "El contenido de los actos se ajustará a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y será determinado y adecuado a los fines de aquéllos". Establecido el concepto, se pueden señalar las siguientes características de los actos administrativos:

1ª.- El acto administrativo es un acto jurídico: consiste en una declaración, lo que excluye las actividades materiales de la Administración (actividades instrumentales como una llamada por teléfono, un requerimiento de documentación, el otorgamiento de un plazo, etc.).

2ª. La declaración puede ser de voluntad, de juicio, de conocimiento y de deseo:

- Entre las declaraciones de voluntad están las autorizaciones o licencias (permiten realizar una actividad o una obra), las sanciones o prohibiciones, etc.
- Entre las declaraciones de juicio se pueden citar los actos consultivos, los informes, los actos de intervención y fiscalización financiera, etc.
- Entre las declaraciones de conocimiento están los certificados, las anotaciones o registro de títulos, los levantamientos de actas, etc.
- Como declaraciones de deseo están las propuestas o peticiones de un órgano a otro.

3ª.- El acto administrativo ha de proceder de una Administración, lo que implica que no puedan ser considerados actos administrativos:

- Los actos políticos del Gobierno.
- Los actos jurídicos del interesado.
- Los actos de ejecución material dictados por el Poder Legislativo o Judicial.
- Los contratos o convenios, por derivar de un acuerdo de voluntades y no sólo de la Administración.

4ª.- La declaración administrativa debe proceder del ejercicio de una potestad administrativa determinada.

5ª.- El acto ha de estar regulado por el Derecho Administrativo. Desde esta perspectiva, no serán actos administrativos los actos realizados por la Administración con sujeción al derecho privado.

6ª.- La potestad administrativa debe ser distinta de la potestad reglamentaria, que se materializa en la aprobación de normas de carácter general.

1.2. Caracteres del acto administrativo

DECLARACIÓN.- Los actos administrativos son declaraciones en cuanto que son manifestaciones con trascendencia externa. Estas declaraciones pueden ser:

- De voluntad: Equivalen a negocios jurídicos, que crean o modifican situaciones jurídicas. Por ejemplo, mediante una multa o una licencia.
- De deseo: La Administración puede manifestar su aspiración de transformar o crear determinadas situaciones jurídicas. Por ejemplo, mediante una convocatoria de oposiciones.
- De juicio: La Administración puede emitir su opinión acerca de un determinado asunto. Por ejemplo, mediante un informe o un dictamen de un órgano consultivo.
- De conocimiento: Cuando la Administración puntualiza y acredita ciertos hechos. Por ejemplo, mediante una certificación.

Los actos administrativos más importantes son los de voluntad, o sea, aquellos que contienen declaraciones unilaterales de voluntad creando derechos y obligaciones.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: Disposiciones Generales (Capítulo I del Título Preliminar), de los Órganos de las Administraciones Públicas (Capítulo II del Título Preliminar), Funcionamiento Electrónico del Sector Público (Capítulo V del Título Preliminar), Relaciones Interadministrativas (Título III)

Introducción

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, constituye una de las principales normativas que regulan el funcionamiento de las administraciones públicas en España. Esta ley establece las bases del régimen jurídico del sector público, definiendo los principios de actuación, la estructura organizativa de las administraciones públicas, el uso de medios electrónicos y las relaciones interadministrativas. Con su aprobación, se busca modernizar y coordinar el funcionamiento del sector público, promoviendo la eficiencia y la transparencia en su gestión.

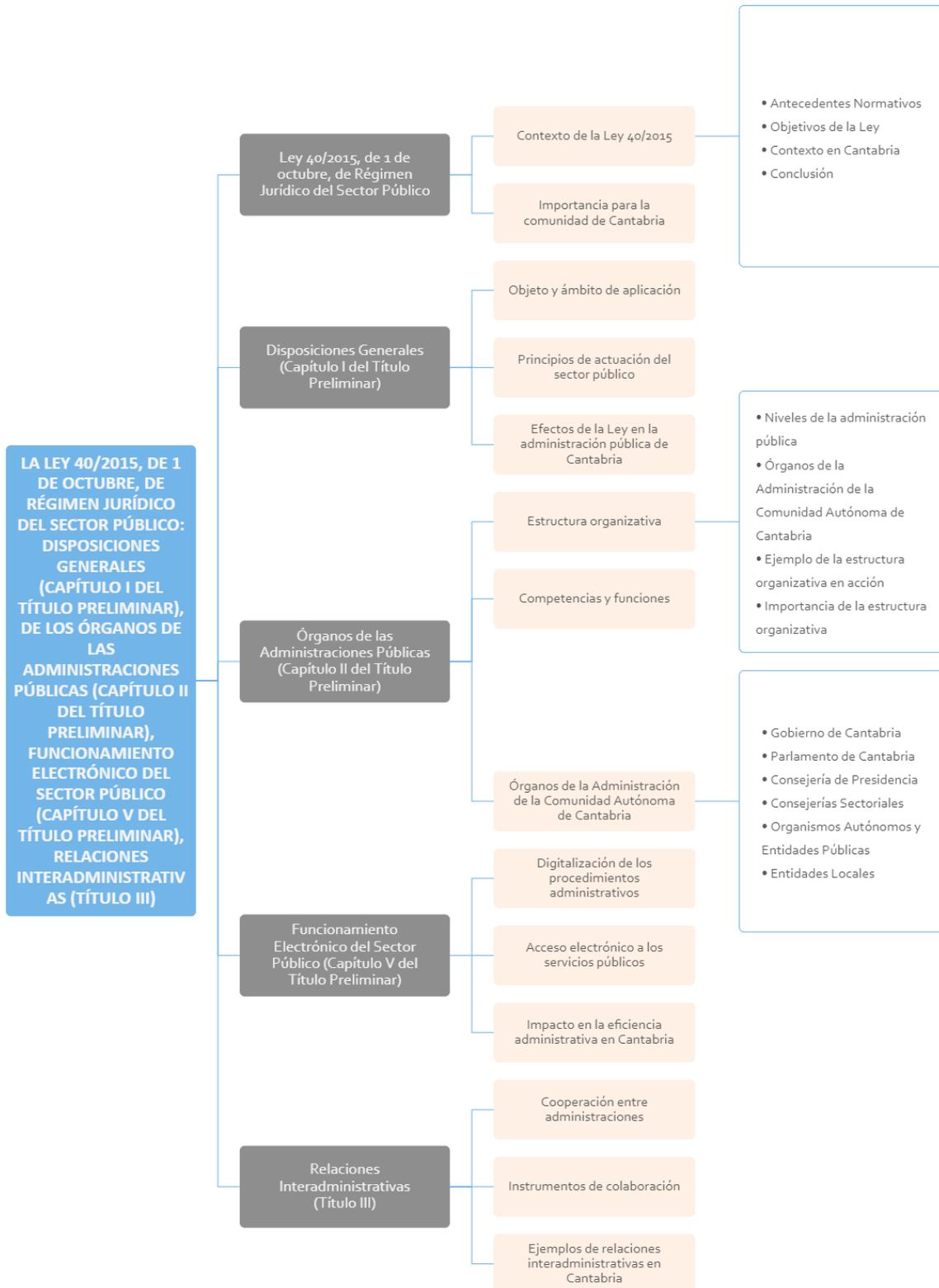
El análisis de la Ley 40/2015 en el contexto de Cantabria permite examinar cómo estas disposiciones generales y específicas influyen en la organización y funcionamiento de la administración autonómica y local.

Cantabria, como comunidad autónoma, adapta y aplica las disposiciones de la ley para optimizar la gestión pública, asegurando una mayor coordinación y colaboración entre los diferentes niveles de gobierno y potenciando el uso de medios electrónicos en sus procesos administrativos.

Objetivos

- Analizar los principios generales de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y su aplicación en la organización del sector público, con especial atención al ámbito de Cantabria.
- Identificar la estructura organizativa y las competencias de los órganos de la Administración Pública, detallando su impacto en la gestión de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Evaluar la importancia del funcionamiento electrónico y las relaciones interadministrativas establecidas en la Ley 40/2015 para mejorar la eficiencia administrativa en Cantabria.

Mapa Conceptual



1. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

1.1. Contexto de la Ley 40/2015

La **Ley 40/2015**, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se enmarca en un contexto de transformación y modernización del sector público en España. Esta ley nace como respuesta a la necesidad de dotar a las administraciones públicas de un marco normativo que garantice la eficacia, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, adaptándose a las exigencias de la sociedad actual y a los avances tecnológicos.

1.1.1. Antecedentes Normativos

Antes de la promulgación de la Ley 40/2015, el régimen jurídico del sector público estaba regulado por diversas normativas dispersas, lo que generaba confusión y complejidad en la interpretación y aplicación de las mismas. La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, fue la norma básica que regulaba estas cuestiones, pero con el paso del tiempo se hizo evidente la necesidad de una actualización que respondiera a los nuevos desafíos.

La **Ley 40/2015** se articula como un complemento a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, estableciendo un marco coherente y unificado que aborda tanto la organización de las administraciones como los procedimientos que deben seguirse en su funcionamiento.

1.1.2. Objetivos de la Ley

La Ley 40/2015 tiene varios **objetivos fundamentales**:

1. **Modernización del Sector Público:** Busca adaptar las administraciones públicas a las nuevas realidades sociales y tecnológicas, promoviendo la digitalización y la simplificación de procedimientos.

2. **Transparencia y Rendición de Cuentas:** La ley establece principios de transparencia que obligan a las administraciones a facilitar el acceso a la información pública, fomentando la participación ciudadana y la rendición de cuentas.
3. **Eficiencia Administrativa:** Se persigue una mejora en la gestión de los recursos públicos y en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos, promoviendo la cooperación y la colaboración entre diferentes administraciones.
4. **Regulación de la Interacción entre Administraciones:** La ley establece un marco normativo que regula las relaciones interadministrativas, facilitando la cooperación entre diferentes niveles de administración, tanto estatal como autonómica y local.

1.1.3. Contexto en Cantabria

La **comunidad autónoma de Cantabria**, al igual que otras comunidades, se enfrenta a retos específicos en la gestión de sus administraciones públicas. La Ley 40/2015 proporciona un marco que permite a la Administración de Cantabria mejorar su funcionamiento y adaptarse a las necesidades de sus ciudadanos.

Por ejemplo, la digitalización de los procedimientos administrativos, uno de los pilares de la ley, es crucial para Cantabria, donde la dispersión geográfica y la población envejecida requieren soluciones que faciliten el acceso a los servicios públicos. La ley promueve la creación de plataformas electrónicas que permiten a los ciudadanos realizar trámites desde cualquier lugar, lo que es especialmente relevante en áreas rurales de la comunidad.

Asimismo, el **fomento de la transparencia y la rendición de cuentas** es un aspecto que puede fortalecer la confianza de los ciudadanos en sus instituciones. En Cantabria, iniciativas como la publicación de datos sobre el gasto público y la gestión de recursos son ejemplos de cómo la Ley 40/2015 puede impactar positivamente en la relación entre la administración y los ciudadanos.

El personal al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La relación jurídico estatutaria. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas. Jubilación y derechos pasivos

Introducción

El personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se regula a través de un marco jurídico estatutario que define los derechos y obligaciones de los funcionarios. Este régimen se fundamenta en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que establece las disposiciones generales para el conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas, complementado por normativa autonómica que adapta dichas disposiciones al contexto de Cantabria. Este marco regula desde la adquisición y pérdida de la condición de funcionario hasta las situaciones administrativas y el régimen de jubilación y derechos pasivos.

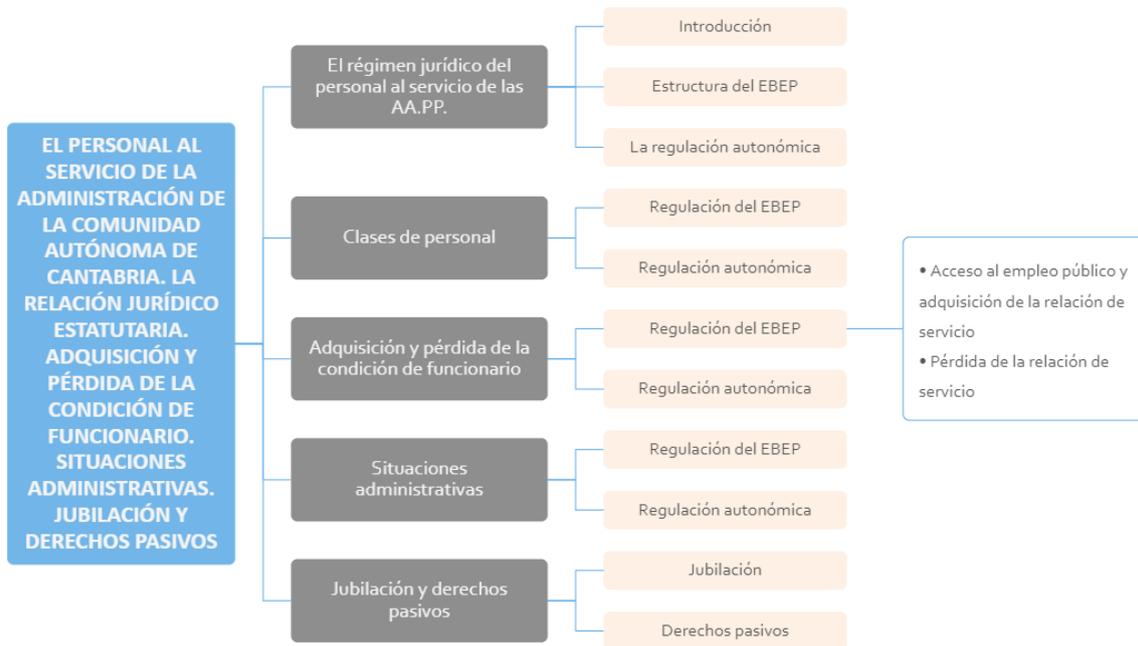
La estructura del régimen jurídico abarca aspectos esenciales como las clases de personal, los procedimientos de acceso y la regulación de situaciones administrativas, como excedencias o servicios especiales.

Además, se presta especial atención a la regulación de la jubilación y los derechos pasivos, que garantizan la protección económica de los funcionarios tras el cese en su actividad laboral, mediante el régimen de Clases Pasivas y otros sistemas complementarios establecidos por la normativa vigente.

Objetivos

- Comprender el régimen jurídico que regula al personal al servicio de la Administración Pública, con especial referencia al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y su adaptación en Cantabria.
- Analizar los procedimientos de adquisición y pérdida de la condición de funcionario, así como las diferentes situaciones administrativas que pueden afectar al personal en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Examinar la normativa relativa a la jubilación y derechos pasivos del personal funcionario, incluyendo las disposiciones del Régimen de Clases Pasivas y su aplicación en Cantabria.

Mapa Conceptual



1. El régimen jurídico del personal al servicio de las AA.PP.

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

Derechos y deberes de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Sistema de retribuciones. Incompatibilidades. Régimen disciplinario. Provisión de puestos y promoción profesional

Introducción

El régimen jurídico de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, al igual que en otras administraciones, está regulado tanto por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) como por normativa autonómica. En este contexto, los funcionarios tienen derechos fundamentales, como el acceso a la carrera profesional y la promoción interna, y también deben cumplir con un conjunto de deberes esenciales para el correcto funcionamiento del servicio público. La legislación establece sistemas de retribución, normativas sobre incompatibilidades y un régimen disciplinario que garantiza la integridad y el buen desempeño de los empleados públicos.

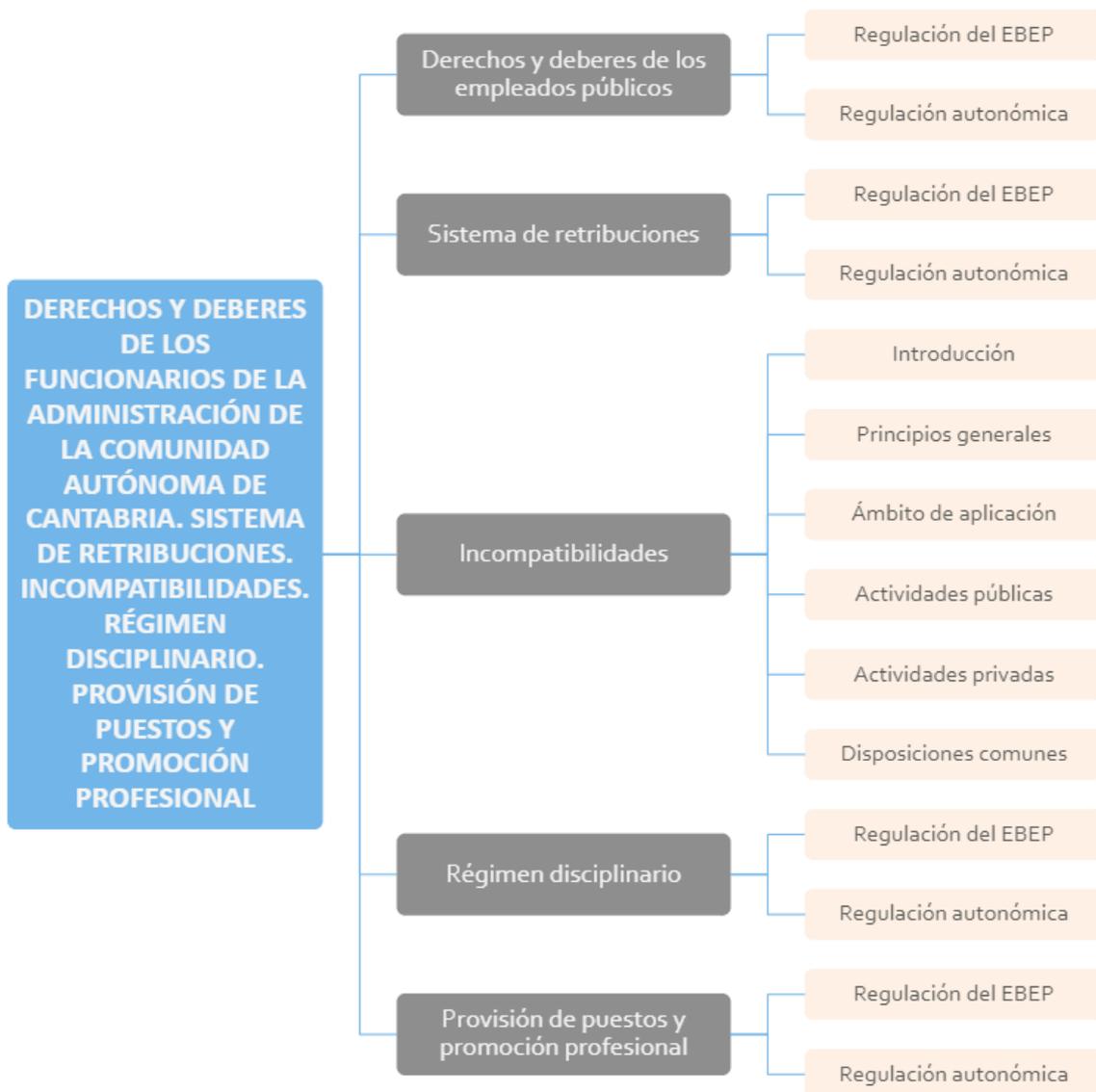
Este tema aborda, además, las normas que rigen la provisión de puestos y la promoción profesional dentro de la Administración, garantizando una carrera pública basada en la meritocracia.

Asimismo, se analizan las incompatibilidades que aseguran que los empleados públicos no realicen actividades incompatibles con su cargo. Todo ello en un marco normativo que busca asegurar la transparencia, eficiencia y responsabilidad en el ejercicio de las funciones públicas.

Objetivos

- Comprender los derechos y deberes de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, analizando tanto la regulación del EBEP como la normativa autonómica.
- Identificar el sistema de retribuciones y las normas sobre incompatibilidades que rigen las actividades públicas y privadas de los empleados públicos, tanto en el ámbito estatal como autonómico.
- Conocer el régimen disciplinario y los procedimientos de provisión de puestos y promoción profesional, con especial atención a la normativa aplicable en Cantabria.

Mapa Conceptual



1. Derechos y deberes de los empleados públicos

1.1. Regulación del EBEP

a) DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Derechos individuales.- Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Derechos individuales ejercidos colectivamente.- Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social: normas generales del Sistema de la Seguridad Social. Normas preliminares; campo de aplicación y estructura del Sistema de la Seguridad Social; afiliación y cotización (Título I Cap. I, II y Secciones 1 y 2 del Cap. III); acción protectora (Sección 1 y 2 Cap. IV del Título I); normas generales en materia de prestaciones (Capítulo I, Capítulo III y Capítulo IV del Título II)

Introducción

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece las bases del sistema de protección social en España, organizando las normas generales que rigen el funcionamiento y estructura del Sistema de Seguridad Social. Entre sus disposiciones más relevantes, se encuentran las relativas a la afiliación, cotización y acción protectora, proporcionando un marco normativo para garantizar la cobertura de las contingencias y necesidades sociales de los trabajadores y ciudadanos.

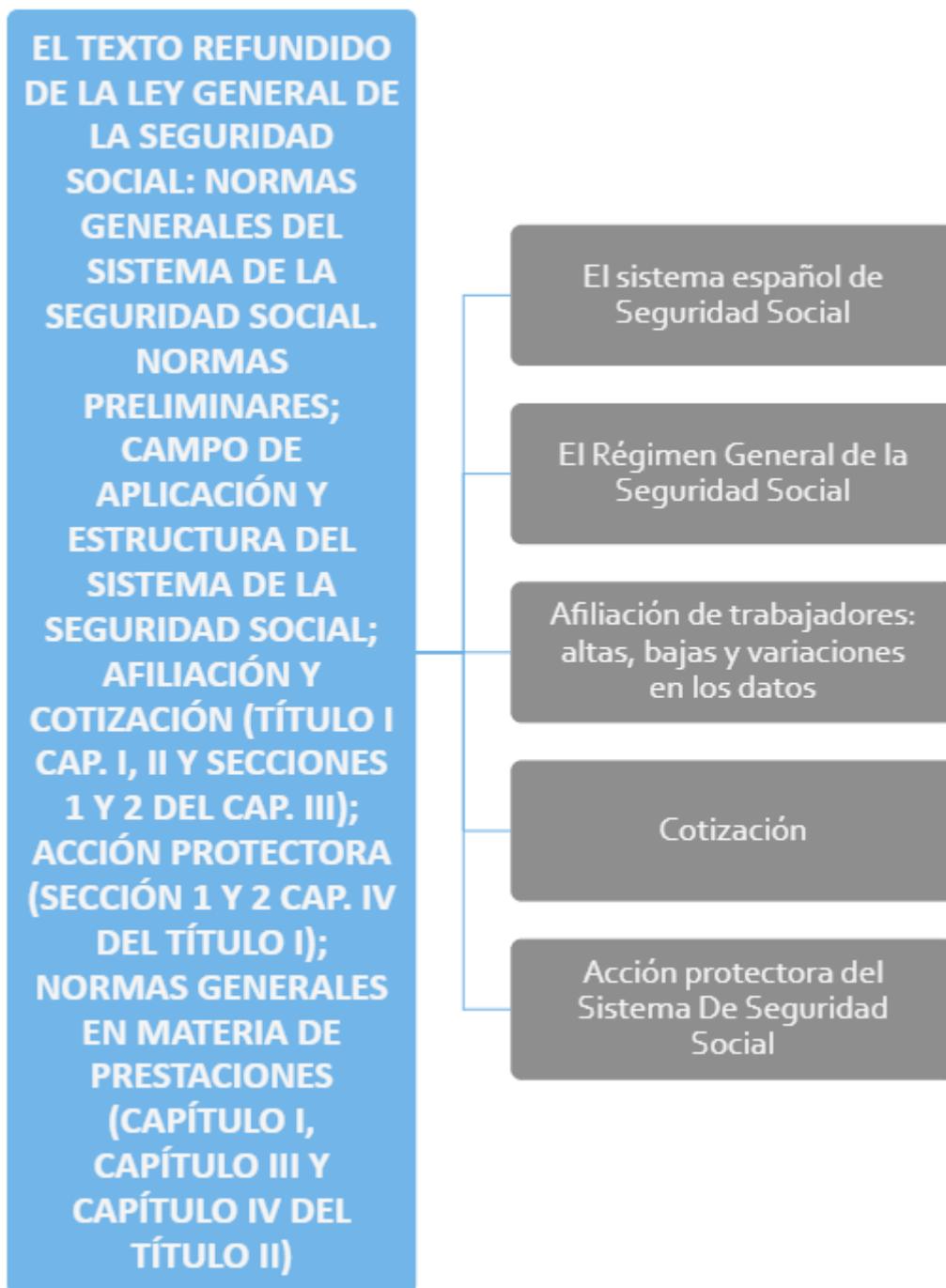
Este sistema está articulado en torno al Régimen General y los distintos regímenes especiales, integrando a trabajadores de diferentes sectores y estableciendo derechos y deberes tanto para ellos como para sus empleadores.

El análisis de los capítulos iniciales del Título I y II del Texto Refundido permite comprender la regulación sobre la afiliación de los trabajadores, las obligaciones de cotización y las normas sobre las prestaciones que ofrece el sistema de protección social. Asimismo, se abordan las disposiciones generales sobre las prestaciones, que incluyen la protección por desempleo, incapacidad, maternidad, jubilación, entre otras contingencias, conformando una cobertura integral frente a los riesgos sociales.

Objetivos

- Conocer las normas generales del Sistema de Seguridad Social.
- Dominar los procesos de afiliación y cotización.
- Analizar las prestaciones del Sistema de Seguridad Social.

Mapa Conceptual



1. El sistema español de Seguridad Social

1.1. La relación jurídica de la Seguridad Social

En la actualidad no se discute que sea función del Estado, entre otras, la de procurar protección a sus ciudadanos ante las situaciones de necesidad que puedan padecer. "España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho", proclama el artículo 1 de la Constitución y, en cuanto tal Estado "social", no puede abandonar a la iniciativa privada el mantenimiento de las personas que no pueden sustentarse con su propio trabajo.

Sobre esas bases se va construyendo un entramado de "**seguros sociales**", que sólo se convierte en un auténtico sistema de Seguridad Social cuando se llega al convencimiento generalizado de que esa solidaridad en el ámbito laboral sólo puede ser verdaderamente eficaz si se encauza y organiza a través de un sistema en el que el propio Estado, a través de la Ley, concrete las situaciones dignas de protección y la aportación que para dicha protección deban hacer los trabajadores en activo. Resulta preciso -además- que el propio Estado vigile, a través de organismos públicos, el reconocimiento de esos derechos y el cumplimiento de esas obligaciones.

No existe propiamente un **sistema de Seguridad Social** si no parte de esa dimensión pública: los derechos y obligaciones que origina el sistema son "públicos", en cuanto provienen de la Ley y no del acuerdo entre particulares, y la gestión del sistema es también "pública", en cuanto se encomienda a organismos dependientes del propio Estado.

Es la Ley, por tanto, la que determina y regula la "relación jurídica" entre los ciudadanos y la Seguridad Social. Esa relación, dirigida siempre a la protección social de los ciudadanos ante las situaciones de necesidad, obliga a ambas partes, Estado y ciudadano, a la realización de determinados actos, que pueden ser de muy diversa naturaleza, dependiendo de la posición del ciudadano ante la Seguridad Social, como empresario, trabajador en activo, o beneficiario de una prestación.

En el nivel contributivo, se suelen distinguir tres ámbitos de desarrollo de esa relación jurídica: **afiliación, cotización y protección**:

- La **afiliación**, o primer alta en la Seguridad Social, y las altas subsiguientes constituyen el mecanismo establecido por el Estado para determinar, mientras el trabajador está en activo, quienes son los responsables de la obligación de cotizar, por una parte, y por otra, los derechos que está generando dicho trabajador por su "contribución" al sistema.
- La **cotización**, que es el mecanismo principal establecido por la Ley para financiar el nivel contributivo de la Seguridad Social. Si el ALTA se ha producido como trabajador por cuenta ajena, el empresario será el responsable de pagar las cotizaciones. Si el ALTA lo es como trabajador autónomo, el mismo trabajador deberá ingresarlas.
- La **protección**. Se considera como tal al sistema establecido para que el Estado reconozca la situación de necesidad cuando ésta se produce, y proporcione la prestación pública articulada para atender dicha necesidad.

1.2. El Sistema de Seguridad Social

Concepto.- El Sistema de la Seguridad Social es un conjunto de regímenes a través de los cuales el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, por realizar una actividad profesional, o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

Campo de aplicación.- A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, y cualquiera que sea su sexo, estado civil o profesión, todos los españoles que residan en España, y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional, y que estén incluidos en alguno de los siguientes apartados:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- Estudiantes.

Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública (Títulos de I a III)

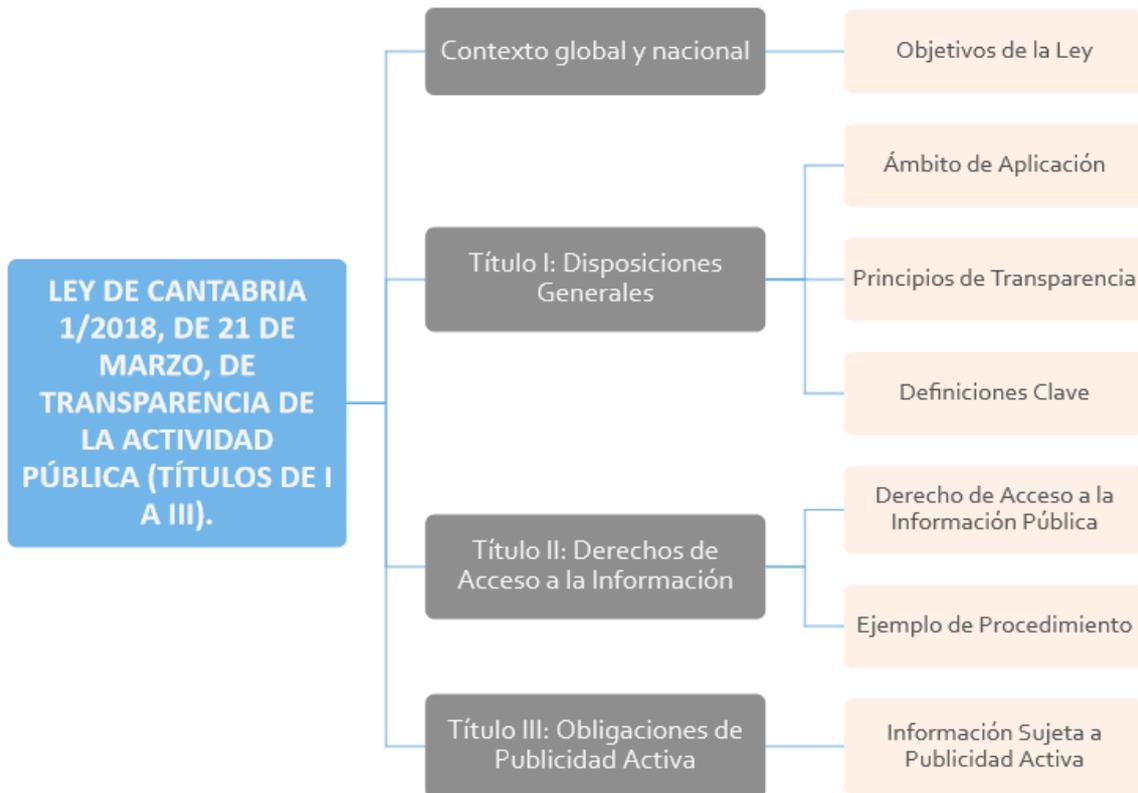
Introducción

La Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de transparencia de la actividad pública, surge en un contexto en el que la transparencia y la rendición de cuentas se han convertido en pilares fundamentales de la gobernanza moderna. Este fenómeno no es exclusivo de Cantabria, sino que forma parte de una tendencia global hacia una mayor apertura de las instituciones públicas, impulsada por la creciente demanda de los ciudadanos por un gobierno más accesible y responsable.

Objetivos

- Asegurar que la información relacionada con la actividad de las administraciones públicas sea accesible y comprensible para todos los ciudadanos, facilitando así el control social y la rendición de cuentas.
- Establecer procedimientos claros que permitan a los ciudadanos solicitar y recibir información pública, fortaleciendo su capacidad para participar activamente en la vida democrática.
- Incentivar la implicación de los ciudadanos en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas públicas, promoviendo un entorno donde su voz sea escuchada y valorada.

Mapa Conceptual



1. Contexto global y nacional

A nivel global, la transparencia ha sido reconocida como un derecho humano esencial y un principio básico de la democracia. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 19 que "todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión", lo que incluye el derecho a buscar, recibir y difundir información. En este sentido, la transparencia se entiende como un medio para empoderar a los ciudadanos, permitiéndoles participar de manera activa en los procesos democráticos y exigir responsabilidades a sus gobernantes.

En el ámbito nacional, España ha avanzado en la regulación de la transparencia pública con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Esta ley establece un marco normativo que busca garantizar el derecho de acceso a la información pública y promover la transparencia en la gestión pública. Sin embargo, las comunidades autónomas, como Cantabria, han sentido la necesidad de adaptar y complementar este marco legislativo a sus particularidades y contextos específicos.

Contexto Regional

Cantabria, en particular, ha experimentado un aumento en la demanda de transparencia por parte de la ciudadanía. La desconfianza hacia las instituciones públicas, alimentada por escándalos de corrupción y una percepción de opacidad en la gestión pública, ha llevado a la sociedad a exigir un cambio. En este contexto, la Ley de Transparencia de Cantabria se presenta como una respuesta a estas demandas, buscando restaurar la confianza en las instituciones y fomentar una cultura de transparencia en la administración pública.

Justificación de la Ley

La justificación de la Ley de Cantabria 1/2018 se basa en varios principios fundamentales:

- 1) **Derecho de Acceso a la Información**: La ley reconoce el derecho de los ciudadanos a acceder a la información pública, entendiendo que este derecho es esencial para el ejercicio de la democracia y la participación ciudadana. La posibilidad de acceder a información relevante permite a los ciudadanos tomar decisiones informadas y participar activamente en la vida pública.

- 2) **Rendición de Cuentas:** La transparencia es un mecanismo clave para la rendición de cuentas. Al obligar a las instituciones a hacer pública su información, se facilita el control social y se promueve la responsabilidad de los actores públicos. Esto es especialmente relevante en un contexto donde la corrupción y la mala gestión pueden socavar la confianza en las instituciones.
- 3) **Mejora de la Gestión Pública:** La Ley de Transparencia también busca mejorar la gestión pública al fomentar una cultura de apertura y colaboración. Cuando las instituciones son transparentes, se estimula la participación ciudadana y se generan espacios para el diálogo y la cooperación entre la administración y la sociedad civil.
- 4) **Promoción de la Ética Pública:** La ley establece un marco que promueve la ética en la gestión pública, contribuyendo a la creación de un entorno en el que los funcionarios públicos actúen con integridad y responsabilidad. Esto es fundamental para prevenir la corrupción y garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera eficaz y eficiente.

Ejemplos de la Necesidad de Transparencia

Para ilustrar la necesidad de esta ley, se pueden considerar varios ejemplos:

- **Escándalos de Corrupción:** Casos como el "Caso Gürtel" o el "Caso Pujol" han evidenciado la falta de transparencia en la gestión pública y han llevado a la sociedad a exigir reformas que garanticen un mayor control sobre las actividades de los funcionarios públicos.
- **Participación Ciudadana:** En municipios donde se han implementado políticas de transparencia, se ha observado un incremento en la participación ciudadana en procesos de toma de decisiones. Por ejemplo, la publicación de presupuestos participativos ha permitido a los ciudadanos influir en la asignación de recursos públicos.
- **Confianza en las Instituciones:** Estudios han demostrado que la transparencia en la gestión pública está correlacionada con un mayor nivel de confianza de los ciudadanos en sus instituciones. Esto es crucial para el funcionamiento de una democracia saludable.

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Capítulo I: objeto, ámbito de aplicación y definiciones; Capítulo II: Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Capítulo III: derechos y obligaciones

Introducción

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

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

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

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

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

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

La LPRL contiene 54 artículos distribuidos en 7 Capítulos, con la siguiente estructura:

- CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones
- CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seg. y salud en el trabajo
- CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones
- CAPÍTULO IV. Servicios de prevención
- CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores
- CAPÍTULO VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores
- CAPÍTULO VII. Responsabilidades y sanciones
- Disposiciones adicionales (17)
- Disposiciones transitorias (2)
- Disposiciones derogatorias (1)
- Disposiciones finales (2)

Objetivos

- Promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la implementación de medidas preventivas adecuadas en el entorno laboral.
- Fomentar la formación y la información de los trabajadores sobre los riesgos laborales y las estrategias para su prevención, asegurando así su participación activa en la mejora de las condiciones de trabajo.
- Establecer un marco normativo que regule las responsabilidades y obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales, garantizando la protección de la salud de los trabajadores en todos los ámbitos de la actividad profesional.

Mapa Conceptual



1. Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Normativa sobre prevención de riesgos laborales. La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Objeto y carácter de la norma. La LPRL tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, la LPRL establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la LPRL regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la LPRL y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Ámbito de aplicación. La LPRL y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la LPRL o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos.

Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la LPRL se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de la LPRL, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

La LPRL no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, la LPRL inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la LPRL, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la LPRL aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en legislación sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Definiciones. A efectos de la LPRL y de las normas que la desarrollen:

1º) Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Título Preliminar, objeto de la ley; Título I, el Principio de Igualdad y la Tutela contra la Discriminación. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género: Título Preliminar. Especial referencia a la normativa de la Comunidad Autónoma de Cantabria en estas materias

Introducción

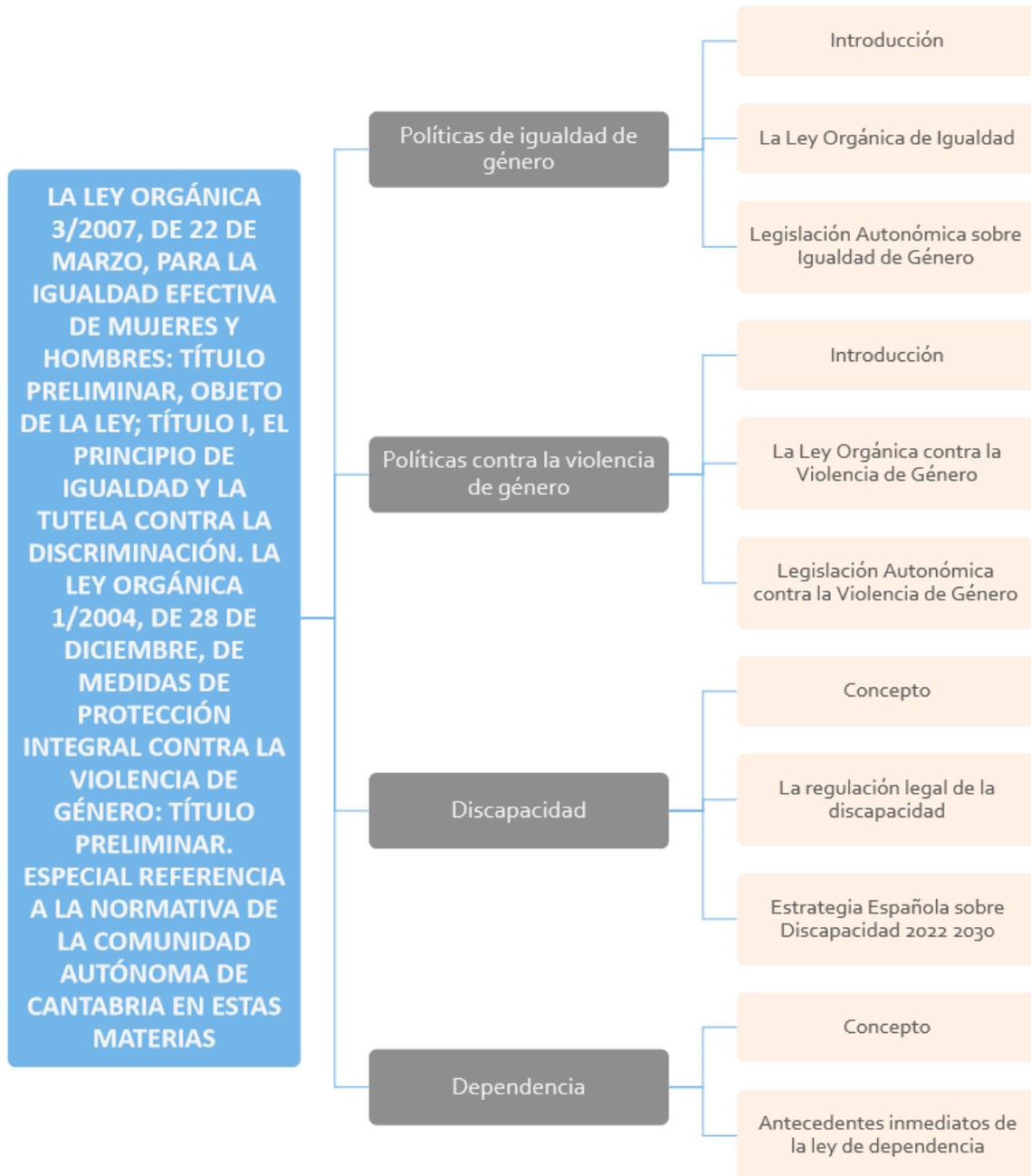
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, representa un avance significativo en la búsqueda de la igualdad de género en España. Esta legislación nace a raíz de la necesidad de erradicar la discriminación y garantizar que tanto mujeres como hombres disfruten de los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida. A lo largo de los años, diversas normativas y tratados internacionales han subrayado la importancia de la igualdad de género, y esta ley se erige como un marco normativo integral que busca implementar y reforzar estos principios en el contexto español.

El objetivo principal de esta ley es promover una igualdad real y efectiva, atendiendo a las diversas formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres, incluyendo la violencia de género y la desigualdad en el ámbito laboral. A través de políticas públicas y acciones positivas, se busca no solo reconocer la igualdad formal, sino también garantizar que esta se traduzca en una mejora tangible en la vida cotidiana de las personas. La ley también destaca la importancia de la educación y la sensibilización en la promoción de la igualdad de género.

Objetivos

- Promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica y política, erradicando cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Establecer un marco normativo que garantice la implementación de políticas públicas y acciones positivas dirigidas a corregir desigualdades y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la educación y la participación política.
- Sensibilizar y educar a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género, promoviendo un cambio cultural que elimine estereotipos y prejuicios que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social: objeto, definiciones y principios (Capítulo I del Título Preliminar)

Introducción

El Real Decreto Legislativo 1/2013 representa un hito fundamental en la legislación española, al consolidar el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Este marco normativo tiene como propósito garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión plena en la sociedad.

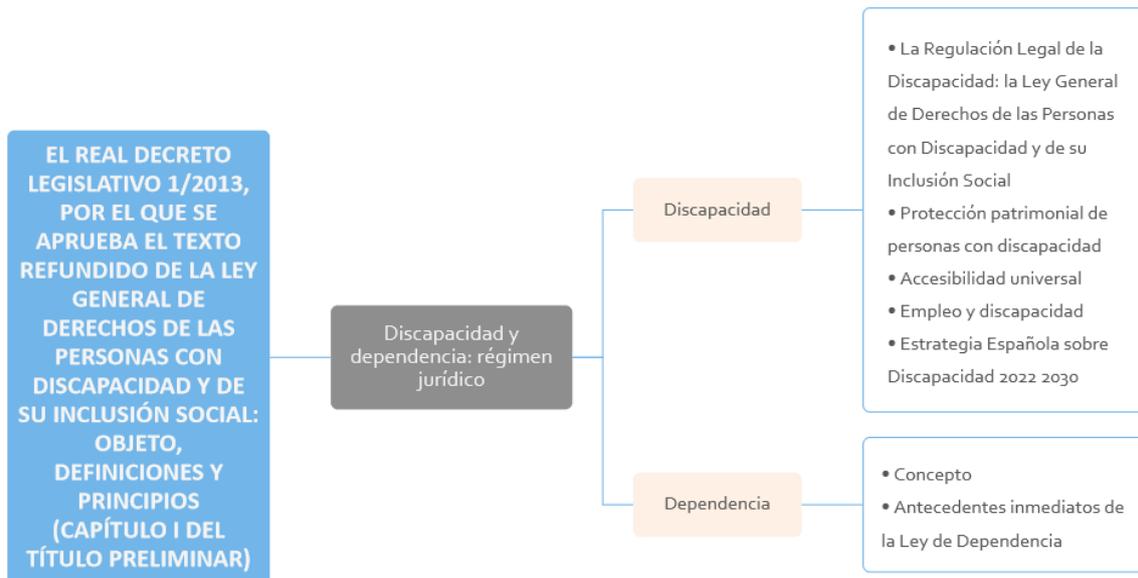
A través de la definición de conceptos clave y la regulación de medidas específicas, se busca erradicar la discriminación y facilitar el acceso a los recursos y servicios necesarios para el desarrollo personal y social de este colectivo. La ley reconoce la complejidad de la discapacidad, entendida como una interacción entre las deficiencias individuales y las barreras sociales, y establece principios orientados a fomentar la autonomía, la accesibilidad universal y la vida independiente.

En un contexto donde las personas con discapacidad han enfrentado históricamente condiciones de exclusión, el Real Decreto se erige como una herramienta crucial para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva.

Objetivos

- Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión y participación activa en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural.
- Establecer un régimen de infracciones y sanciones que asegure el cumplimiento de las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.
- Fomentar la autonomía personal y el acceso a recursos y servicios que permitan a las personas con discapacidad llevar una vida independiente y plena, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía.

Mapa Conceptual



1. Discapacidad y dependencia: régimen jurídico

1.1. Discapacidad

La discapacidad es definida por la Organización Mundial de la Salud como "toda aquella restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del marco se considera normal para un ser humano".

Para la OMS la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación: Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal, las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La discapacidad pueden subdividirse en cuatro modalidades diferentes: física, psíquica, sensorial e intelectual. Dentro de estos tipos las discapacidades se pueden manifestar en diferentes grados, y a su vez, se pueden coincidir varios trastornos en una misma persona. Además, hay que tener en cuenta que existen enfermedades que producen discapacidades y que, en muchas ocasiones, no están tipificadas como tal.

1.1.1. La Regulación Legal de la Discapacidad: la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.

Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos y los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

El impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas. Como ya se ha demostrado con anterioridad, es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales o relacionales que con sus estructuras y actuaciones segregadoras postergan o apartan a las personas con discapacidad de la vida social ordinaria, todo ello con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes, como sujetos activos titulares de derechos, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

En este sentido, la Ley 13/1982, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución, y supuso un avance relevante para la época.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, participaba ya de la idea de que el amparo especial y las medidas de equiparación para garantizar los derechos de las personas con discapacidad debía basarse en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les permitieran llevar una vida normal en su entorno. Estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos, y una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo.

Los Derechos de los Ciudadanos. Decreto 152/2005, de 9 de diciembre, por el que se aprueba la Carta de Derechos de la Ciudadanía (Capítulo II)

Introducción

El Decreto 152/2005, de 9 de diciembre, establece la Carta de Derechos de la Ciudadanía, un marco normativo que garantiza y promueve los derechos fundamentales de los ciudadanos en sus interacciones con las Administraciones Públicas. Este documento es esencial para fomentar una administración más transparente, accesible y respetuosa, asegurando que todos los ciudadanos puedan ejercer sus derechos de manera efectiva.

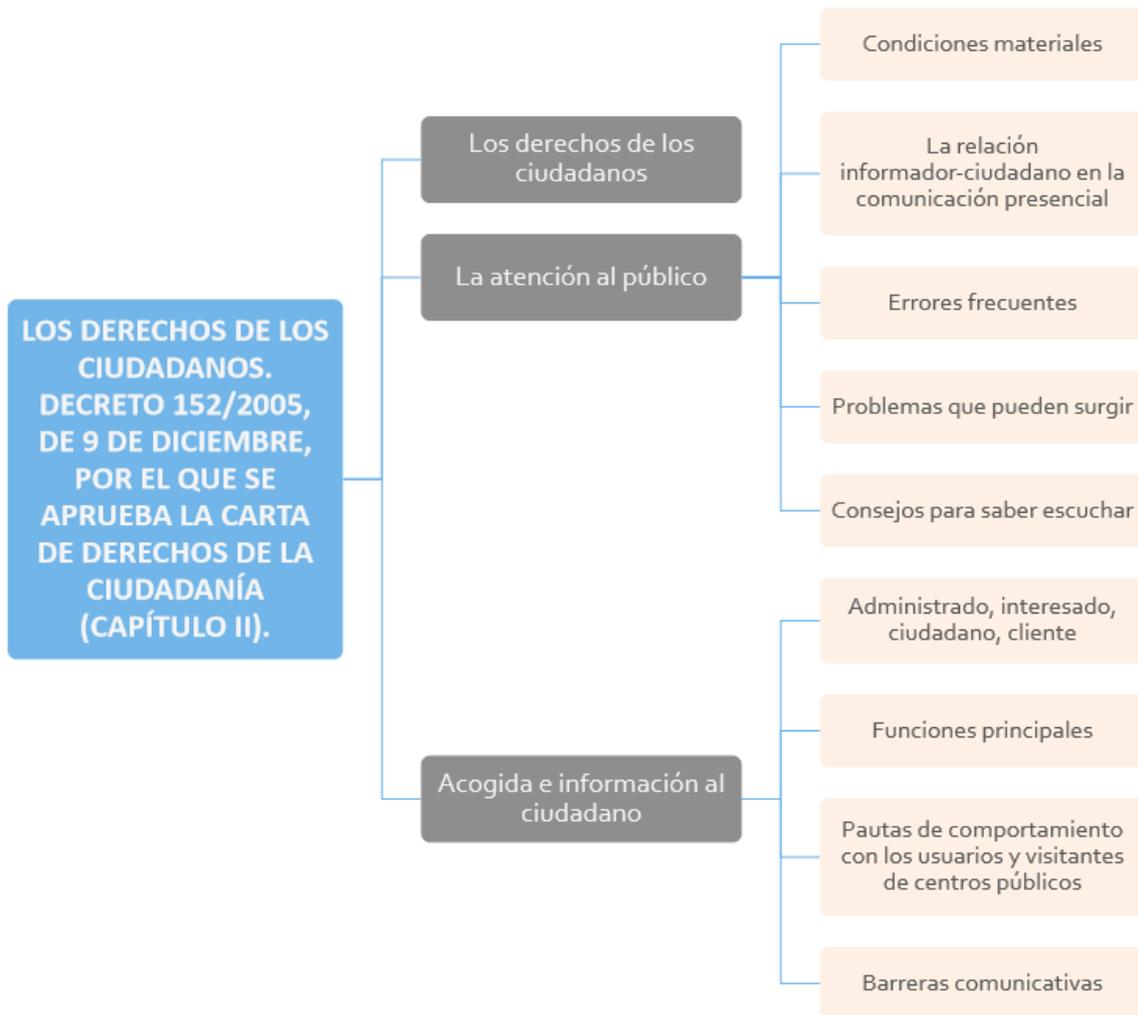
En un contexto donde la digitalización y la comunicación electrónica son cada vez más relevantes, la Carta de Derechos se convierte en una herramienta clave para regular la relación entre los ciudadanos y la administración, garantizando el acceso a la información, la asistencia en el uso de medios electrónicos y el respeto a la dignidad de las personas.

Además, establece las bases para una atención al público que prioriza la comunicación efectiva, la eliminación de barreras y la personalización en el trato. La comprensión y aplicación de estos derechos es fundamental para el fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana, así como para la mejora continua de los servicios públicos.

Objetivos

- Promover el conocimiento y la comprensión de los derechos de los ciudadanos en su relación con las Administraciones Públicas, facilitando su ejercicio efectivo.
- Fomentar la implementación de prácticas de atención al público que garanticen una comunicación clara, accesible y respetuosa, eliminando barreras físicas y administrativas.
- Impulsar el uso de medios electrónicos en las interacciones con la administración, asegurando que todos los ciudadanos tengan acceso a la información y a los recursos necesarios para ejercer sus derechos.

Mapa Conceptual



1. Los derechos de los ciudadanos

Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas.

Quienes tienen capacidad de obrar ante las AA.PP., son titulares, en sus relaciones con ellas, de los siguientes derechos:

- a) A comunicarse con las Administraciones Públicas a través de un Punto de Acceso General electrónico de la Administración.
- b) A ser asistidos en el uso de medios electrónicos en sus relaciones con las Administraciones Públicas.
- c) A utilizar las lenguas oficiales en el territorio de su Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
- d) Al acceso a la información pública, archivos y registros, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el resto del Ordenamiento Jurídico.
- e) A ser tratados con respeto y deferencia por las autoridades y empleados públicos, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- f) A exigir las responsabilidades de las Administraciones Públicas y autoridades, cuando así corresponda legalmente.
- g) A la obtención y utilización de los medios de identificación y firma electrónica.
- h) A la protección de datos de carácter personal, y en particular a la seguridad y confidencialidad de los datos que figuren en los ficheros, sistemas y aplicaciones de las Administraciones Públicas.
- i) Cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes.

Estos derechos se entienden sin perjuicio de los reconocidos en el la Ley 39/2015 referidos a los interesados en el procedimiento administrativo.

Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas. Las personas físicas podrán elegir en todo momento si se comunican con las Administraciones Públicas para el ejercicio de sus derechos y obligaciones a través de medios electrónicos o no, salvo que estén obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas. El medio elegido por la persona para comunicarse con las Administraciones Públicas podrá ser modificado por aquella en cualquier momento.

En todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, al menos, los siguientes sujetos:

- a) Las personas jurídicas.
- b) Las entidades sin personalidad jurídica.
- c) Quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación obligatoria, para los trámites y actuaciones que realicen con las Administraciones Públicas en ejercicio de dicha actividad profesional. En todo caso, dentro de este colectivo se entenderán incluidos los notarios y registradores de la propiedad y mercantiles.
- d) Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente con la Administración.
- e) Los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración.

Reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de relacionarse con ellas a través de medios electrónicos para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.

Derechos del interesado en el procedimiento administrativo. Además del resto de derechos previstos en esta Ley los interesados en un procedimiento administrativo tienen los siguientes derechos:

- a) A conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados; el sentido del silencio administrativo que corresponda, en caso de que la Administración no dicte ni notifique resolución expresa en plazo; el órgano competente para su instrucción, en su caso, y resolución; y los actos de trámite dictados. Asimismo, también tendrán derecho a acceder y a obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos.

La Protección de Datos. Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los Derechos digitales: principios de protección de datos; derechos de las personas; responsable y encargado del tratamiento. Delegado de Protección

Introducción

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos: RGPD), se encuadra en la reforma normativa realizada por la Unión Europea con el objetivo de garantizar unos estándares de protección de datos elevada y adaptada a la realidad digital del mundo actual.

Este Reglamento, que deroga la Directiva 95/46/CE, fue aprobado por el Parlamento Europeo en abril y entró en vigor 20 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, el 4 de mayo de 2016. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los países miembros de la Unión Europea y se aplicará directamente en todos ellos a partir del 25 de mayo de 2018.

El Reglamento impone un nuevo marco normativo al conjunto de países europeos, otorgando un mayor grado de control a los ciudadanos sobre su información privada e imponiendo cambios radicales para las empresas, que deben empezar a adaptar sus protocolos y estructuras a la nueva regulación.

El nuevo Reglamento ha ampliado notablemente su ámbito de aplicación territorial. No se restringe únicamente al espacio europeo, sino que es igualmente obligatorio para las empresas responsables o encargadas del tratamiento de datos no establecidas en la Unión Europea, siempre que ofrezcan bienes o servicios a ciudadanos que sí sean residentes o controlen el comportamiento de éstos en dicho territorio.

En el ámbito actual de la economía digital, los datos personales han adquirido una enorme relevancia económica, en particular en el área del Big Data. Ello tiene además directas consecuencias en el derecho a la privacidad de los ciudadanos. En consecuencia, la nueva norma se basa en los siguientes principios:

1. Un continente, una norma. La nueva normativa establece un único conjunto de normas aplicable en el conjunto de la Unión Europea.
2. Ventanilla única. Los empresarios solo tendrán que relacionarse con un único supervisor en Europa, lo que se estima representará un ahorro de 2.300 millones de euros al año.
3. Europa se rige por la normativa europea. Las empresas radicadas fuera de la Unión deberán aplicar las mismas reglas cuando ofrezcan sus servicios en la Unión Europea.
4. Consideración de los riesgos específicos. Las nuevas normas evitarán pesadas obligaciones genéricas sobre el tratamiento de datos, adaptándolas apropiadamente a sus respectivos factores de riesgo.
5. Privacidad desde el diseño. La nueva regulación garantizará que la salvaguarda de la protección de datos se incorpora a los productos y servicios desde sus primeros estadios de desarrollo (Data protection by design). Se fomentarán las técnicas "Privacy friendly", como la seudoanonimización, para salvaguardar los beneficios de la innovación en Big Data a la vez que se protege la privacidad.

Este principio de privacidad desde el diseño (art. 25.1) significa que en el diseño de aplicaciones que traten datos personales, se tiene que garantizar la privacidad de los mismos desde el principio. Esto implica, por ejemplo, que en materia de redes sociales, los perfiles de privacidad de los usuarios estarán por defecto cerrados a otros usuarios, debiendo ser el usuario quien los abra a otros.

6. La importancia del consentimiento. El consentimiento para el tratamiento de los datos deberá “libre, específico, informada e inequívoco” y el responsable del tratamiento de los datos deberá poder probar que el titular “consintió el tratamiento de sus datos”. Por tanto, en virtud del principio de responsabilidad, el responsable del tratamiento aplicará las medidas adecuadas para poder demostrar que ese consentimiento se prestó en la forma adecuada.

El nuevo Reglamento Europeo de protección de datos incorpora las siguientes novedades:

1. Principios aplicables al tratamiento de datos (art. 5): Licitud, lealtad y transparencia; recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos («limitación de la finalidad»); limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»); exactos y, si fuera necesario, actualizados («exactitud»); mantenidos de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento de los datos personales («limitación del plazo de conservación»); tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales («integridad y confidencialidad»); el responsable del tratamiento será responsable del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1 y capaz de demostrarlo («responsabilidad proactiva»).
2. Condiciones para entender válidamente prestado el consentimiento (art. 7).
3. Necesidad de que el responsable del tratamiento pueda probar que se prestó el consentimiento.
4. Regulación específica del conocido como Derecho al olvido, o derecho de supresión (art. 17).
5. Principio de portabilidad de los datos (art. 20).

6. Responsabilidad del responsable del tratamiento de los datos por la adopción y actualización de las medidas adecuadas (art. 24).
7. Registro de las actividades de tratamiento (art. 30).
8. Notificación a los interesados de las violaciones de seguridad (art. 33).
9. Evaluación de impacto relativa a la protección de datos (art. 35).
10. Consulta previa a la autoridad de control en caso de identificarse riesgos en el tratamiento (art. 36).
11. Introducción de la figura del Delegado de protección de datos (arts. 37 a 39).
12. Regulación de las transferencias internacionales de datos (arts. 45 y 47).
13. Criterio "One stop shop" para la reclamación de la violación de las obligaciones de protección de datos por parte de una multinacional (arts. 60 a 67).

A efectos del RGPD y de las leyes nacionales de desarrollo y aplicación, se entenderá por:

1. «datos personales»: toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;
2. «tratamiento»: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción;
3. «limitación del tratamiento»: el marcado de los datos de carácter personal conservados con el fin de limitar su tratamiento en el futuro;

4. «elaboración de perfiles»: toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física;
5. «seudonimización»: el tratamiento de datos personales de manera tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable;
6. «fichero»: todo conjunto estructurado de datos personales, accesibles con arreglo a criterios determinados, ya sea centralizado, descentralizado o repartido de forma funcional o geográfica;
7. «responsable del tratamiento» o «responsable»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento; si el Derecho de la Unión o de los Estados miembros determina los fines y medios del tratamiento, el responsable del tratamiento o los criterios específicos para su nombramiento podrá establecerlos el Derecho de la Unión o de los Estados miembros;
8. «encargado del tratamiento» o «encargado»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento;
9. «destinatario»: la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo al que se comuniquen datos personales, se trate o no de un tercero. No obstante, no se considerarán destinatarios las autoridades públicas que puedan recibir datos personales en el marco de una investigación concreta de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros; el tratamiento de tales datos por dichas autoridades públicas será conforme con las normas en materia de protección de datos aplicables a los fines del tratamiento;

10. «tercero»: persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u organismo distinto del interesado, del responsable del tratamiento, del encargado del tratamiento y de las personas autorizadas para tratar los datos personales bajo la autoridad directa del responsable o del encargado;
11. «consentimiento del interesado»: toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el interesado acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen;
12. «violación de la seguridad de los datos personales»: toda violación de la seguridad que ocasione la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales transmitidos, conservados o tratados de otra forma, o la comunicación o acceso no autorizados a dichos datos;
13. «datos genéticos»: datos personales relativos a las características genéticas heredadas o adquiridas de una persona física que proporcionen una información única sobre la fisiología o la salud de esa persona, obtenidos en particular del análisis de una muestra biológica de tal persona;
14. «datos biométricos»: datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos;
15. «datos relativos a la salud»: datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud;
16. «establecimiento principal»:
 - a) en lo que se refiere a un responsable del tratamiento con establecimientos en más de un Estado miembro, el lugar de su administración central en la Unión, salvo que las decisiones sobre los fines y los medios del tratamiento se tomen en otro establecimiento del responsable en la Unión y este último establecimiento tenga el poder de hacer aplicar tales decisiones, en cuyo caso el establecimiento que haya adoptado tales decisiones se considerará establecimiento principal;

b) en lo que se refiere a un encargado del tratamiento con establecimientos en más de un Estado miembro, el lugar de su administración central en la Unión o, si careciera de esta, el establecimiento del encargado en la Unión en el que se realicen las principales actividades de tratamiento en el contexto de las actividades de un establecimiento del encargado en la medida en que el encargado esté sujeto a obligaciones específicas con arreglo al presente Reglamento;

17. «representante»: persona física o jurídica establecida en la Unión que, habiendo sido designada por escrito por el responsable o el encargado del tratamiento con arreglo al artículo 27, represente al responsable o al encargado en lo que respecta a sus respectivas obligaciones en virtud del presente Reglamento;

18. «empresa»: persona física o jurídica dedicada a una actividad económica, independientemente de su forma jurídica, incluidas las sociedades o asociaciones que desempeñen regularmente una actividad económica;

19. «grupo empresarial»: grupo constituido por una empresa que ejerce el control y sus empresas controladas;

20. «normas corporativas vinculantes»: las políticas de protección de datos personales asumidas por un responsable o encargado del tratamiento establecido en el territorio de un Estado miembro para transferencias o un conjunto de transferencias de datos personales a un responsable o encargado en uno o más países terceros, dentro de un grupo empresarial o una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta;

21. «autoridad de control»: la autoridad pública independiente establecida por un Estado miembro con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51;

22. «autoridad de control interesada»: la autoridad de control a la que afecta el tratamiento de datos personales debido a que:

a) el responsable o el encargado del tratamiento está establecido en el territorio del Estado miembro de esa autoridad de control;

b) los interesados que residen en el Estado miembro de esa autoridad de control se ven sustancialmente afectados o es probable que se vean sustancialmente afectados por el tratamiento, o

c) se ha presentado una reclamación ante esa autoridad de control;

23. «tratamiento transfronterizo»:

d) el tratamiento de datos personales realizado en el contexto de las actividades de establecimientos en más de un Estado miembro de un responsable o un encargado del tratamiento en la Unión, si el responsable o el encargado está establecido en más de un Estado miembro, o

e) el tratamiento de datos personales realizado en el contexto de las actividades de un único establecimiento de un responsable o un encargado del tratamiento en la Unión, pero que afecta sustancialmente o es probable que afecte sustancialmente a interesados en más de un Estado miembro;

24. «objeción pertinente y motivada»: la objeción a una propuesta de decisión sobre la existencia o no de infracción del presente Reglamento, o sobre la conformidad con el presente Reglamento de acciones previstas en relación con el responsable o el encargado del tratamiento, que demuestre claramente la importancia de los riesgos que entraña el proyecto de decisión para los derechos y libertades fundamentales de los interesados y, en su caso, para la libre circulación de datos personales dentro de la Unión;

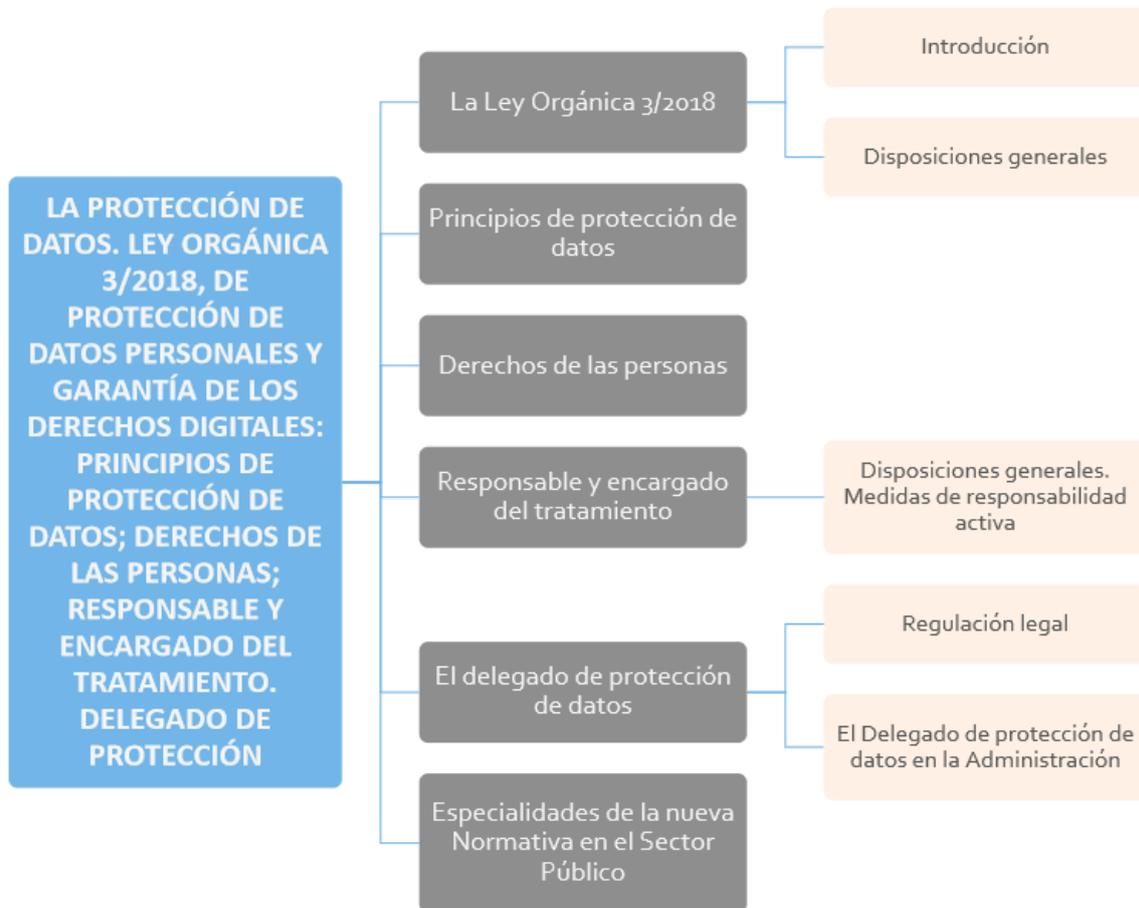
25. «servicio de la sociedad de la información»: todo servicio conforme a la definición del artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva (UE) 2015/1535 del Parlamento Europeo y del Consejo;

26. «organización internacional»: una organización internacional y sus entes subordinados de Derecho internacional público o cualquier otro organismo creado mediante un acuerdo entre dos o más países o en virtud de tal acuerdo.

Objetivos

- Informar a los interesados sobre sus derechos en relación con la protección de datos personales, facilitando el conocimiento necesario para ejercerlos de manera efectiva.
- Establecer las obligaciones que tienen los responsables del tratamiento de datos en cuanto a la gestión y respuesta a las solicitudes de los afectados, garantizando un trato justo y transparente.
- Promover la concienciación sobre la importancia de la protección de datos personales y el respeto a la privacidad en la era digital, fomentando una cultura de responsabilidad en el manejo de información personal.

Mapa Conceptual



1. La Ley Orgánica 3/2018

1.1. Introducción

La adaptación a la normativa europea expresada en el Reglamento General de Protección de Datos, aplicable a partir del 25 de mayo de 2018, ha requerido la elaboración de una nueva ley orgánica que sustituya a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Esta norma ha sido la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que presenta la siguiente estructura:

- Preámbulo
- TÍTULO I. Disposiciones generales
- TÍTULO II. Principios de protección de datos
- TÍTULO III. Derechos de las personas
 - CAPÍTULO I. Transparencia e información
 - CAPÍTULO II. Ejercicio de los derechos
- TÍTULO IV. Disposiciones aplicables a tratamientos concretos
- TÍTULO V. Responsable y encargado del tratamiento
 - CAPÍTULO I. Disposiciones generales. Medidas de responsabilidad activa
 - CAPÍTULO II. Encargado del tratamiento
 - CAPÍTULO III. Delegado de protección de datos
 - CAPÍTULO IV. Códigos de conducta y certificación
- TÍTULO VI. Transferencias internacionales de datos
- TÍTULO VII. Autoridades de protección de datos
 - CAPÍTULO I. La Agencia Española de Protección de Datos
 - Sección 1.^a Disposiciones generales
 - Sección 2.^a Potestades de investigación y planes de auditoría preventiva
 - Sección 3.^a Otras potestades de la Agencia Española de Protección de Datos
 - CAPÍTULO II. Autoridades autonómicas de protección de datos
 - Sección 1.^a Disposiciones generales

- Sección 2.^a Coordinación en el marco de los procedimientos establecidos en el RGPD
- TÍTULO VIII. Procedimientos en caso de posible vulneración de la normativa de protección de datos
- TÍTULO IX. Régimen sancionador
- TÍTULO X. Garantía de los derechos digitales

1.2. Disposiciones generales

Objeto de la ley. La Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales tiene por objeto:

- a) Adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y completar sus disposiciones.
El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en esta ley orgánica.
- b) Garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.

Ámbito de aplicación de los Títulos I a IX y de los artículos 89 a 94. 1. Lo dispuesto en los Títulos I a IX y en los artículos 89 a 94 de la presente ley orgánica se aplica a cualquier tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero.

2. Esta ley orgánica no será de aplicación:

- a) A los tratamientos excluidos del ámbito de aplicación del Reglamento general de protección de datos por su artículo 2.2, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 de este artículo.
- b) A los tratamientos de datos de personas fallecidas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.
- c) A los tratamientos sometidos a la normativa sobre protección de materias clasificadas.

Decreto 42/2019, de 28 de marzo, por el que se Regula el Régimen Jurídico y Organizativo de la Atención Ciudadana y del Ejercicio de la Función Administrativa de Registro en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Introducción

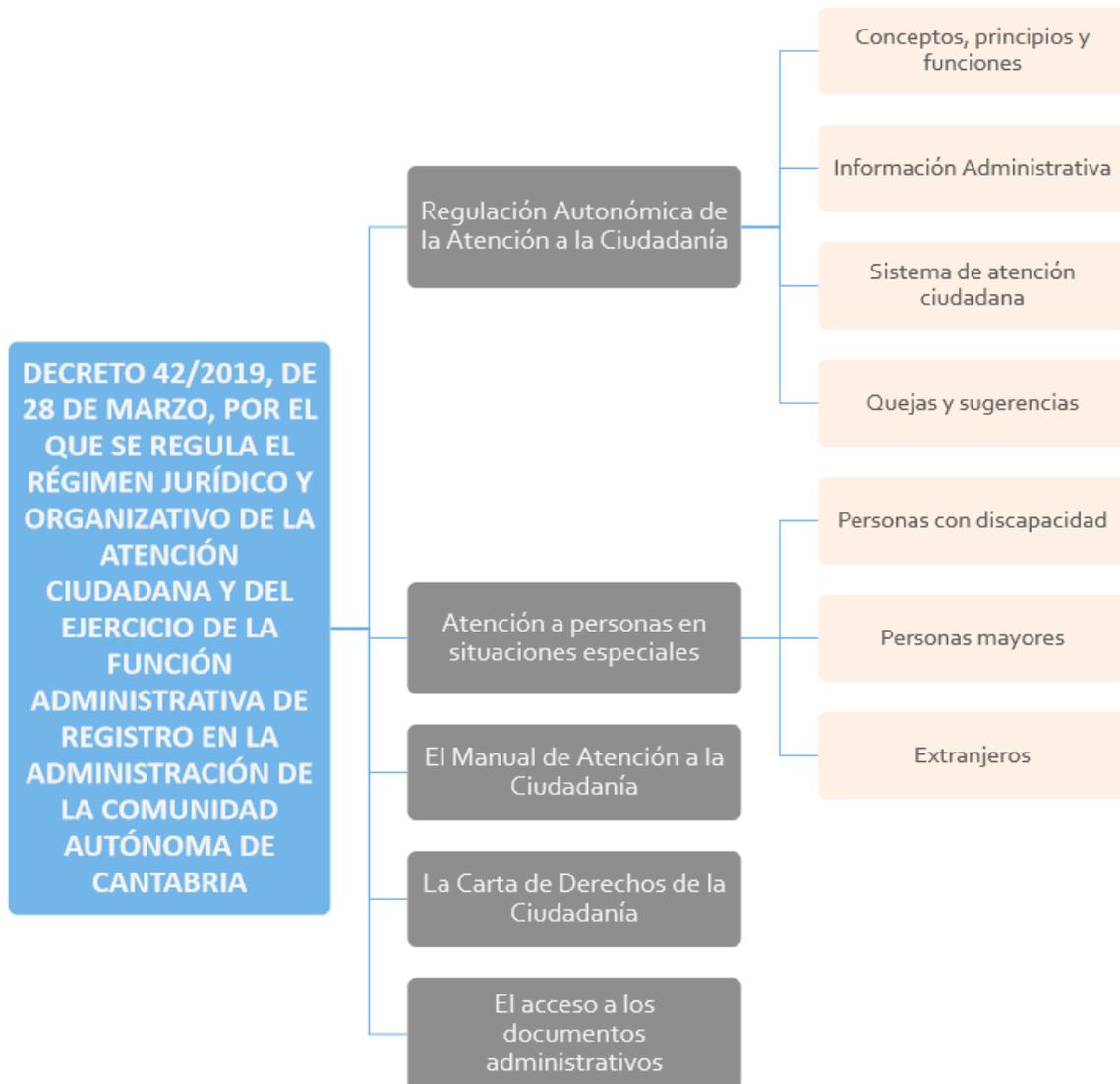
El Decreto 42/2019, de 28 de marzo, establece un marco normativo fundamental para la regulación del régimen jurídico y organizativo de la atención ciudadana en la Comunidad Autónoma de Cantabria. Este decreto busca optimizar la relación entre la administración pública y los ciudadanos, garantizando el acceso a la información y la efectiva atención de sus derechos y obligaciones.

En un contexto donde la transparencia y la accesibilidad son pilares esenciales, el decreto se erige como un instrumento clave para fomentar la confianza de los ciudadanos en sus instituciones. A través de un sistema de atención ciudadana bien estructurado, se pretende ofrecer un servicio público que sea eficiente, equitativo y respetuoso con los derechos de todos los ciudadanos.

Objetivos

- Facilitar a los ciudadanos el acceso a la información administrativa necesaria para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- Establecer un sistema de atención ciudadana que responda a las necesidades individuales de los ciudadanos, asegurando una atención cercana y adaptada a sus requerimientos.
- Implementar mecanismos que aseguren la transparencia en la gestión administrativa, contribuyendo a construir la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

Mapa Conceptual



1. Regulación Autonómica de la Atención a la Ciudadanía

Mediante Decreto 42/2019, de 28 de marzo, se ha regulado el Régimen Jurídico y Organizativo de la Atención Ciudadana y del ejercicio de la Función Administrativa de Registro en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

1.1. Conceptos, principios y funciones

El sistema de atención ciudadana. El sistema de atención ciudadana se configura como el conjunto de actuaciones y medios que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria pone a disposición de los ciudadanos/as para facilitarles el ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones y el acceso a la información.

Corresponde a la consejería competente en materia de atención ciudadana la dirección, coordinación y supervisión de la atención ciudadana en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Esta competencia se ejercitará a través de los distintos canales que componen el sistema de atención ciudadana, a los que se refiere este Decreto, con el objeto de prestar un servicio completo, no fragmentado y no contradictorio que cumplirá con las normas vigentes en materia de accesibilidad.

Principios. La atención ciudadana se ajustará, con carácter general, a los siguientes principios:

- a) Objetividad, eficacia y eficiencia en el servicio a los ciudadanos/as y a los intereses públicos.
- b) Igualdad y no discriminación en el acceso a los servicios de atención ciudadana.
- c) Confidencialidad, de acuerdo con la normativa reguladora de protección de datos personales.
- d) Deferencia, esmero y máximo respeto en la prestación de los servicios de atención ciudadana, y en general, en el trato con las personas.
- e) Transparencia, integridad, autenticidad, actualización y máxima accesibilidad de la información.
- f) Dinamismo, simplificación, proactividad, integración, proximidad y responsabilidad en la gestión de los servicios de atención ciudadana.

- g) Neutralidad y adaptación progresiva a los cambios tecnológicos para garantizar la mayor calidad y eficacia en los servicios de atención ciudadana.
- h) Coordinación, cooperación y fomento de la interoperabilidad con otras Administraciones Públicas.
- i) Simplificación, celeridad e impulso de la iniciativa de oficio.

Todos los órganos y unidades administrativas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, colaborarán con las personas encargadas de la atención ciudadana para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Los órganos y unidades administrativas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria con funciones en materia de atención ciudadana, impulsarán los servicios que respondan a estos principios, con especial incidencia en el uso de las tecnologías de la información. Se promoverá una atención cada vez más personalizada, basada en criterios de proximidad.

Funciones que integran la atención ciudadana. La atención ciudadana comprende el ejercicio de estas funciones:

- a) Proporcionar a los ciudadanos/as la información administrativa general o particular definida en el presente Decreto.
- b) Facilitar a la persona interesada, en caso de ser necesario, el acceso a la información y a los documentos asociados a los procedimientos.
- c) Orientar y asesorar a los ciudadanos/as en la cumplimentación de documentos y formularios, informando en su caso sobre la documentación que deben acompañar.
- d) Gestionar y facilitar la concertación de citas previas para la realización de los trámites y gestiones que dispongan de servicio de cita previa.
- e) Orientar y asesorar a los ciudadanos/as en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.
- f) Proporcionar soporte funcional sobre los procedimientos que se tramiten por medios electrónicos.
- g) En su caso, informar sobre las formas de efectuar el pago de las tasas por la prestación de servicios o realización de actividades administrativas.
- h) Facilitar a los ciudadanos/as el acceso a los medios de participación y colaboración.

La Gestión de la Documentación en los Archivos de Oficina: Ley 3/2002, de 28 de junio de Archivos de Cantabria (Título I. Capítulo IV del Título II)

Introducción

La gestión de la documentación en los archivos de oficina es un aspecto fundamental para el correcto funcionamiento de las Administraciones Públicas. La Ley 3/2002, de 28 de junio, de Archivos de Cantabria, establece un marco normativo que regula la creación, conservación y acceso a los documentos administrativos, asegurando la transparencia y eficiencia en la administración pública.

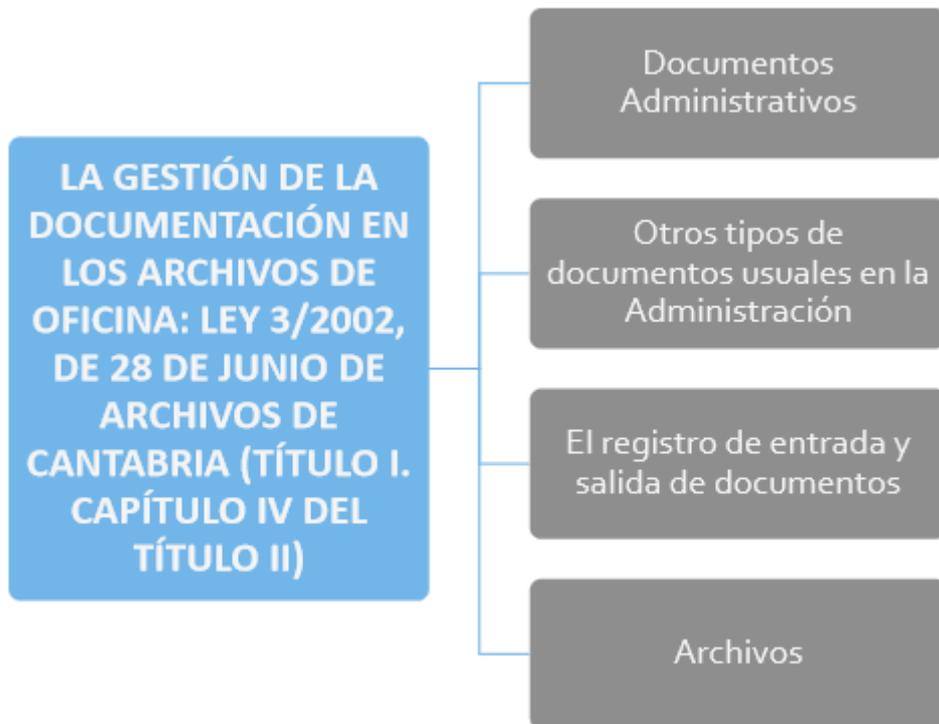
Los documentos no solo son el reflejo de la actividad administrativa, sino que también garantizan el derecho de los ciudadanos a acceder a la información pública. Esta ley proporciona las bases para una adecuada organización y tratamiento de la documentación, lo que permite a las instituciones cumplir con sus obligaciones legales y mejorar la calidad del servicio que ofrecen a la ciudadanía.

La correcta gestión documental contribuye a la preservación de la memoria histórica y a la protección de los derechos de los ciudadanos, facilitando la rendición de cuentas y el control social sobre la actividad pública.

Objetivos

- Analizar el marco normativo que regula la gestión de la documentación en los archivos de oficina, centrándose en la Ley 3/2002 de Archivos de Cantabria.
- Identificar y clasificar los diferentes tipos de documentos administrativos, así como sus funciones y características específicas.
- Proponer estrategias para mejorar la gestión documental en las Administraciones Públicas, garantizando la transparencia, eficiencia y acceso a la información.

Mapa Conceptual



1. Documentos Administrativos

1.1. Concepto, naturaleza y tipos

Según la RAE, un documento se define como “diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos”, y también como *“escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo”*.

Como definición legal, la Ley 16/1985, del Patrimonio Histórico Español, entiende por documento toda expresión en lenguaje natural o convencional y cualquier otra expresión gráfica, sonora o en imagen, recogidas en cualquier tipo de soporte material, incluso los soportes informáticos, excluyendo los ejemplares no originales de ediciones.

La actividad administrativa se distingue por su carácter documental, es decir, por reflejarse en documentos que constituyen el testimonio de la mencionada actividad. Los documentos administrativos son el soporte en el que se materializan los distintos actos de la Administración Pública, la forma externa de dichos actos.

Según el art. 26 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las AA.PP., se entiende por documentos públicos administrativos los válidamente emitidos por los órganos de las Administraciones Públicas. Las Administraciones Públicas emitirán los documentos administrativos por escrito, a través de medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija otra forma más adecuada de expresión y constancia.

Para ser considerados válidos, los documentos electrónicos administrativos deberán:

- a) Contener información de cualquier naturaleza archivada en un soporte electrónico según un formato determinado susceptible de identificación y tratamiento diferenciado.
- b) Disponer de los datos de identificación que permitan su individualización, sin perjuicio de su posible incorporación a un expediente electrónico.
- c) Incorporar una referencia temporal del momento en que han sido emitidos.
- d) Incorporar los metadatos mínimos exigidos.
- e) Incorporar las firmas electrónicas que correspondan de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable.

Se considerarán válidos los documentos electrónicos, que cumpliendo estos requisitos, sean trasladados a un tercero a través de medios electrónicos.

No requerirán de firma electrónica, los documentos electrónicos emitidos por las Administraciones Públicas que se publiquen con carácter meramente informativo, así como aquellos que no formen parte de un expediente administrativo. En todo caso, será necesario identificar el origen de estos documentos.

Funciones de los documentos administrativos

Son dos las funciones primordiales que cumplen los documentos administrativos:

- **Función de constancia**. El documento asegura la pervivencia de las actuaciones administrativas al constituirse en su soporte material. Se garantiza así la conservación de los actos y la posibilidad de demostrar su existencia, sus efectos y sus posibles errores o vicios, así como el derecho de los ciudadanos a acceder a los mismos.
- **Función de comunicación**. Los documentos administrativos sirven como medio de comunicación de los actos de la Administración. Dicha comunicación es tanto interna entre las unidades que componen la organización administrativa como externa de la Administración con los ciudadanos y con otras organizaciones.

Características

Se pueden apreciar una serie de características que determinan el que un documento pueda ser calificado como documento administrativo:

- **Producen efectos**. No cabe calificar de documento administrativo a aquellos documentos que no están destinados a la producción de efecto alguno como son, por ejemplo, los resúmenes, extractos... Los documentos administrativos siempre producen efectos frente a terceros o en la propia organización administrativa.
- **Son emitidos por un órgano administrativo**. El emisor de un documento administrativo (aquel que lo produce) es siempre uno de los órganos que integran la organización de una Administración Pública
- **Su emisión es válida**. Un documento es válido cuando su emisión cumple con una serie de requisitos formales y sustantivos, exigidos por las normas que regulan la actividad administrativa.

Decreto 60/2018, de 12 de julio, por el que se regula el Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el uso de medios electrónicos en su actividad Administrativa y sus relaciones con los ciudadanos

Introducción

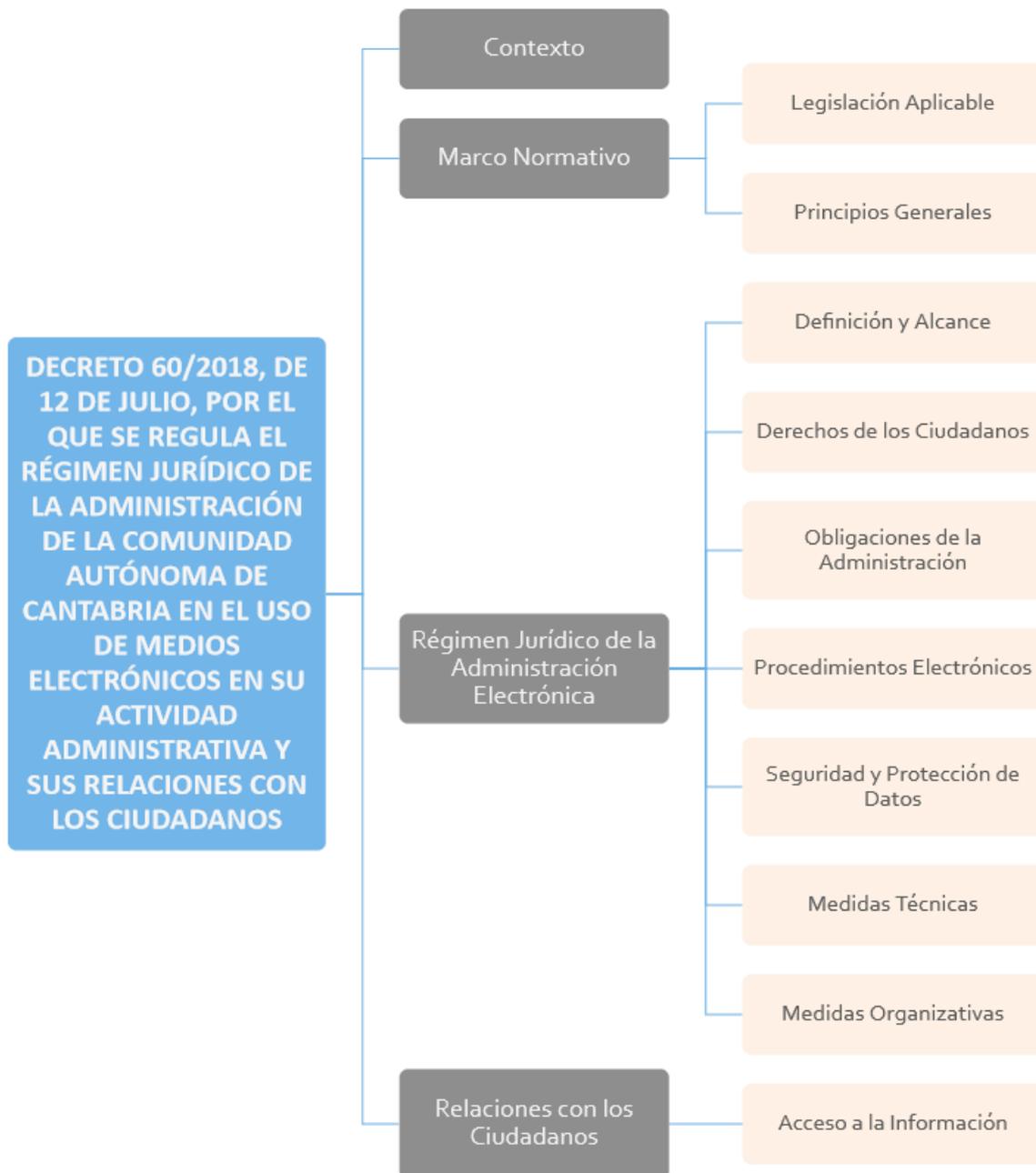
El Decreto 60/2018, de 12 de julio, se inscribe en un contexto global de transformación digital que afecta a todos los ámbitos de la sociedad, incluida la administración pública.

La digitalización ha cambiado la forma en que los ciudadanos interactúan con las instituciones, generando la necesidad de adaptar los procedimientos administrativos a las nuevas tecnologías. A continuación, se presenta un análisis detallado del contexto y la justificación que sustentan este decreto.

Objetivos

- Fomentar la utilización de medios electrónicos en la gestión administrativa, facilitando la tramitación de procedimientos y la realización de gestiones de manera más ágil y eficiente.
- Asegurar que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos en el ámbito de la administración electrónica, incluyendo el acceso a la información pública y la participación en procesos administrativos.
- Optimizar los recursos y reducir los tiempos de tramitación mediante la digitalización de procesos, contribuyendo así a una atención más rápida y eficaz a los ciudadanos.

Mapa Conceptual



1. Contexto

1. Evolución de la Administración Pública

Desde finales del siglo XX, las administraciones públicas han experimentado un proceso de modernización que busca mejorar la eficiencia, la transparencia y la accesibilidad de sus servicios. La introducción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha permitido que muchas de las funciones administrativas se realicen de manera electrónica, facilitando el acceso a la información y la realización de trámites.

2. Necesidad de Adaptación

La creciente demanda de servicios más ágiles y accesibles por parte de los ciudadanos ha puesto de manifiesto la necesidad de que la administración pública se adapte a esta nueva realidad. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ya establecía un marco normativo que promovía el uso de medios electrónicos, pero era necesario desarrollar un régimen jurídico específico para la Comunidad Autónoma de Cantabria que regulase de manera más precisa este uso.

3. Aumento de la Participación Ciudadana

La digitalización también ha propiciado un aumento en la participación ciudadana, permitiendo a los ciudadanos no solo acceder a la información, sino también interactuar con la administración de formas más dinámicas. Esto ha llevado a la necesidad de establecer mecanismos claros que regulen estas interacciones y garanticen los derechos de los ciudadanos en el uso de medios electrónicos.

Justificación

1. Mejora de la Eficiencia Administrativa

Uno de los objetivos primordiales del decreto es mejorar la eficiencia de la administración pública. La utilización de medios electrónicos permite reducir los tiempos de espera y simplificar los procedimientos, lo que se traduce en una atención más rápida y eficaz a los ciudadanos. Por ejemplo, la posibilidad de presentar solicitudes electrónicamente evita desplazamientos innecesarios y reduce la carga de trabajo en las oficinas administrativas.

2. Transparencia y Acceso a la Información

El decreto también busca fomentar la transparencia en la gestión pública. A través de plataformas electrónicas, los ciudadanos pueden acceder a información relevante sobre la administración, sus procedimientos y la gestión de recursos públicos. Esto no solo mejora la rendición de cuentas, sino que también empodera a los ciudadanos al facilitarles el acceso a información que les concierne.

3. Adaptación a Normativas Superiores

La Comunidad Autónoma de Cantabria, al promulgar este decreto, se alinea con la normativa estatal y europea en materia de administración electrónica. La Ley 39/2015 y el Reglamento (UE) 910/2014, sobre identificación electrónica y servicios de confianza para las transacciones electrónicas, son ejemplos de normativas que establecen un marco que favorece la digitalización de la administración pública. El Decreto 60/2018 se convierte, por tanto, en una herramienta que complementa y desarrolla estas normativas en el ámbito autonómico.

4. Protección de Datos y Seguridad

La implementación de medios electrónicos en la administración pública también plantea desafíos en términos de seguridad y protección de datos. El decreto establece principios y medidas que garantizan la confidencialidad y la integridad de la información, en cumplimiento con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Esto es crucial para generar confianza en los ciudadanos respecto al uso de plataformas electrónicas.

5. Inclusión Digital

Finalmente, el decreto busca promover la inclusión digital. La administración electrónica debe ser accesible para todos los ciudadanos, independientemente de su nivel de competencia digital. Esto implica la necesidad de desarrollar programas de formación y capacitación que permitan a los ciudadanos familiarizarse con las herramientas electrónicas y participar activamente en los procesos administrativos.

El Decreto 60/2018, de 12 de julio, establece un marco normativo que regula el uso de medios electrónicos en la actividad administrativa de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Los objetivos de este decreto son fundamentales para la modernización de la administración pública y la mejora de la relación entre la administración y los ciudadanos. A continuación, se detallan los principales objetivos del decreto: