
TEMA 45

LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. POLÍTICAS DIRIGIDAS A LA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O DEPENDIENTES.

1. LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

1.2. DERECHO A ACCEDER EN CONDICIONES DE IGUALDAD A LOS PUESTOS DE CARÁCTER FUNCIONARIAL

- 1.2.1. La nacionalidad
- 1.2.2. Capacidad funcional y acción positiva para personas con discapacidad
- 1.2.3. La edad
- 1.2.4. No haber sido separado del servicio o estar inhabilitado
- 1.2.5. La titulación
- 1.2.6. El conocimiento de las lenguas cooficiales
- 1.2.7. Otros requisitos

1.3. DERECHO A LA LIBRE SINDICACIÓN

- 1.3.1. Introducción
- 1.3.2. Titulares
- 1.3.3. Contenido
- 1.3.4. Límites
- 1.3.5. Garantías
- 1.3.6. Suspensión

1.4. EL DERECHO A LA HUELGA

- 1.4.1. Introducción
- 1.4.2. Titulares
- 1.4.4. Procedimiento
- 1.4.5. Efectos
- 1.4.6. Límites
- 1.4.7. Garantías
- 1.4.8. Suspensión

1.5. ESPECIAL REFERENCIA AL DERECHO A LA SINDICACIÓN Y A LA HUELGA DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

- 1.5.1. La interdicción del derecho de huelga
- 1.5.2. Las diferencias en el derecho de sindicación de algunos empleados públicos

1.6. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y A ADOPTAR MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

- 1.6.1. El derecho a la negociación colectiva
- 1.6.2. El derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

2.1. INTRODUCCIÓN

2.2. PRINCIPIOS GENERALES

- 2.2.1. Criterios generales de actuación de los poderes públicos
- 2.2.2. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
- 2.2.3. Nombramientos realizados por los poderes públicos
- 2.2.4. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
- 2.2.5. Informe periódico
- 2.2.6. Informes de impacto de género
- 2.2.7. Adecuación de las estadísticas y estudios
- 2.2.8. Colaboración entre Administraciones Públicas
- 2.2.9. Acciones de planificación equitativa de los tiempos

2.3. ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD

- 2.3.1. La igualdad en el ámbito de la educación
- 2.3.2. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
- 2.3.3. Integración del principio de igualdad en la política de salud
- 2.3.4. Sociedad de la información
- 2.3.5. Deportes
- 2.3.6. Desarrollo rural
- 2.3.7. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda
- 2.3.8. Política española de cooperación para el desarrollo
- 2.3.9. Contratación administrativa
- 2.3.10. Subvenciones públicas

3. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. INTRODUCCIÓN

3.2. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

- 3.2.1. Planes de sensibilización
- 3.2.2. Medidas en el ámbito educativo
- 3.2.3. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación
- 3.2.4. Medidas en el ámbito sanitario

3.3. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 3.3.1. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita
- 3.3.2. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social
- 3.3.3. Derechos de las funcionarias públicas
- 3.3.4. Derechos económicos

3.4. TUTELA INSTITUCIONAL

- 3.4.1. Consideraciones generales
- 3.4.2. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de la Mujer
- 3.4.3. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- 3.4.4. Las Unidades Especializadas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- 3.4.5. Los planes de colaboración

3.5. TUTELA PENAL

- 3.5.1. Suspensión de penas
- 3.5.2. Sustitución de penas
- 3.5.3. Protección contra las lesiones
- 3.5.4. Protección contra los malos tratos
- 3.5.5. Protección contra las amenazas
- 3.5.6. Protección contra las coacciones
- 3.5.7. Protección contra las vejaciones leves
- 3.5.8. Quebrantamiento de condena

3.6. TUTELA JUDICIAL

- 3.6.1. Consideraciones generales
- 3.6.2. La orden de protección

4. POLÍTICAS DIRIGIDAS A LA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1. REGULACIÓN JURÍDICA

4.2. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL

- 4.2.1. Estructura y contenido
- 4.2.2. Objeto, definiciones y principios
- 4.2.3. Ámbito de aplicación
- 4.2.4. Derechos y obligaciones
- 4.2.5. Infracciones y sanciones

5. POLÍTICAS DIRIGIDAS A PERSONAS DEPENDIENTES

5.1. CONCEPTO DE DEPENDENCIA Y REGULACIÓN JURÍDICA

5.2. LA LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

- 5.2.1. Estructura y contenido
- 5.2.2. Objeto, definiciones y principios de la Ley
- 5.2.3. Derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia
- 5.2.4. Titulares de los derechos
- 5.2.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)
- 5.2.6. Niveles de protección del sistema
- 5.2.7. La dependencia y su valoración
- 5.2.8. Prestaciones y catálogo de servicios

1. LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

1.1. Consideraciones generales

El artículo 103.3 de la Constitución establece que *«la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones»*.

La finalidad y el contenido sustancial de este precepto es la regulación de los recursos humanos que prestan sus servicios en las distintas Administraciones Públicas del Estado, optando de forma clara e inequívoca, por un modelo profesional y meritocrático, frente a concepciones superadas de confianza política o clientelismo.

El citado párrafo 3.º del artículo 103 de la Constitución, debe hacerse de forma sistemática y relacionándolo con otros artículos del texto constitucional que se refieren al empleo público y que lo complementan, aunque éste pueda simbolizar el modelo y el resumen de ellos. Así, el párrafo 2 del artículo 23, establece el derecho de los ciudadanos españoles sin excepciones a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si bien con los requisitos señalados en las leyes. También el artículo 28 reconoce el derecho a la huelga y a la libre sindicación, si bien con ciertas limitaciones, a colectivos funcionariales especiales (Fuerzas Armadas e Institutos Armados).

Igualmente, el artículo 37.1 de la Constitución dispone que *«La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios»* y el artículo 37.2 dispone que *«se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, ambos aplicables a los empleados laborales públicos. El Estatuto Básico del Empleado Público contiene los principios generales de la negociación colectiva de los empleados públicos, su estructura organizativa, las materias objeto de negociación y los instrumentos para hacerla efectiva.*

Así, de los citados preceptos podemos extraer cuáles son los derechos constitucionales de los empleados públicos:

- a) Derecho a acceder en condiciones de igualdad a los puestos de carácter funcional.
- b) Derecho a la libre sindicación,
- c) Derecho de huelga.
- d) Derecho a la negociación colectiva laboral.

El Estatuto Básico del Empleado público regula la selección del personal al servicio de las Administraciones públicas en el Capítulo primero del Título IV (artículos 55 y ss.). Ha de tenerse en cuenta que las normas sobre la selección de los funcionarios forman parte del régimen estatutario de la función pública, y tienen el carácter de legislación básica según se desprende del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

1.2. Derecho a acceder en condiciones de igualdad a los puestos de carácter funcional

En cuanto al derecho a acceder en condiciones de igualdad a los puestos de carácter funcional, los titulares son, igualmente, los ciudadanos, si bien aquí la jurisprudencia ha deferido su examen a las normas legales o reglamentarias que disciplinan el cargo o función en concreto, al no derivarse del artículo 23.2 de la Constitución derecho alguno a la ocupación de cargos o al desempeño de funciones determinadas (STC 50/1986). Recordemos que la Constitución en su artículo 23.2 señala que los ciudadanos *«tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes»*, de esta manera, se reconoce el derecho a todas aquellas personas que reúnan los requisitos previamente establecidos a acceder, permanecer y ejercer el correspondiente empleo público.

Los requisitos o condiciones previas para el acceso a la función pública están regulados en el artículo 56 del 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, que contiene una lista de mínimos, pero no despeja la duda de si para introducir nuevos supuestos exigiendo el cumplimiento de requisitos específicos es necesaria una norma con rango de ley o basta como hasta ahora con que así se establezca en la respectiva convocatoria; eso sí, cualquiera que sea la fórmula utilizada, esos requisitos específicos deben guardar *«relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar»* y, además, *«habrán de establecerse de manera abstracta y general»*.

Veamos a continuación estos requisitos que, en palabras del Tribunal Constitucional permiten la *«delimitación del círculo de aspirantes»*.

1.2.1. La nacionalidad

El artículo 56.1 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir como requisito *«tener la nacionalidad española»*. Sin embargo, seguidamente en el artículo 57 se reproduce prácticamente el vigente régimen de excepciones al requisito de la nacionalidad española vigente hasta entonces al indicar que *«los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas»*.

Continúa el apartado 2 del citado artículo señalando que *«las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes»*.

La determinación de los Cuerpos, Escalas, plazas, empleos o puestos a los que no puedan acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea se detalla en el Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores que determina una serie de empleos relacionados con las Fuerzas Armadas, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, los órganos constitucionales, el Consejo de Estado y el Banco de España y el Centro Superior de Información de la Defensa, indicando asimismo que «*los puestos de trabajo que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio del poder público y en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las demás Administraciones públicas quedarán reservados a los empleados públicos de nacionalidad española*». Finalmente el citado decreto relaciona en su Anexo los Cuerpos y Escalas a los que no podrán acceder los nacionales de otros Estados.

Finaliza el citado artículo 56 del Estatuto Básico del Empleado público ratificando la posibilidad de que los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y extranjeros con residencia legal en España puedan acceder a las Administraciones públicas como personal laboral en igualdad de condiciones que los españoles, tal y como también se establece en la Ley Orgánica 4/2000 de derechos y libertades de los extranjeros en España.

1.2.2. Capacidad funcional y acción positiva para personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 56.1.b) del Estatuto Básico del Empleado Público se requiere para ser empleado público poseer la capacidad funcional necesaria, o, como antes se decía, no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. Si bien la falta de capacidad puede no consistir en un defecto o enfermedad sino simplemente en no reunir ciertas cualidades físicas, como una altura mínima para ciertos empleos o aptitudes psíquicas.

También conforme a la legislación anterior se ordena la reserva en las ofertas de empleo público de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad (personas con grado de minusvalía superior al treinta y tres por ciento), con el objetivo de conseguir progresivamente que constituyan el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. Dichas personas deben, no obstante, superar los procesos selectivos y acreditar su discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas. Esta reserva de plazas permite incluso la realización de pruebas restringidas, por excepción, «*sin que ello suponga infracción del artículo 23.2 de la Constitución, ya que se trata de una desigualdad positiva justificada en la protección de otros bienes constitucionales*» STC 269/1994).