EHU
Euskal Herriko Unibertsitatea
Universidad del País Vasco

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

TEMA 2

La organización territorial del Estado.

Sumario Tema 2

1. **Introducción**

2. **La Administración Local**

   2.1. Introducción
   2.2. Tipología de entidades locales
   2.3. Principios del Régimen local
   2.4. Concepto de la autonomía local
   2.5. Potestades
   2.6. La provincia
      2.6.1. Organización
      2.6.2. Competencias
   2.7. El municipio
      2.7.1. Organización
      2.7.2. Competencias

3. **Las Comunidades Autónomas**

   3.1. Introducción
   3.2. Los principios informadores del Estado Autonómico
   3.3. Procedimientos de acceso a la autonomía
   3.4. Organización
   3.5. Competencias
   3.6. Estatutos de Autonomía

1. INTRODUCCIÓN

- **«Organización Territorial del Estado»** - Título VIII. CE

- Artículo 137 CE: «El Estado se organiza **territorialmente en municipios, en provincias** y en las **Comunidades Autónomas** que se constituyan» y que «**todas estas entidades gozarán de autonomía** para la gestión de **sus propios intereses**».

- CE permite distinguir entre:

1. La **Administración local** integrada por **municipios y provincias**, además de por otras entidades.

2. Y la **Administración autonómica**, integrada por las **Comunidades Autónomas** a las que se les reconoce una **autonomía de carácter político**.

2. LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

2.1. Introducción.

- Artículos 140-142 CE.
- **las provincias y a los municipios - entidades locales** genuinas y necesarias**, con personalidad jurídica propia.**
- **Administración Local: Entidades Locales territoriales y otras Entidades Locales.**

2.2. Tipología de entidades locales

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL).

Son Entidades Locales Territoriales las tres siguientes:

1. **El Municipio** que conforma la **entidad básica de la organización territorial** del Estado.
2. **La Provincia** que es la **entidad local determinada** por la **agrupación de municipios**.
3. Y la **Isla en los archipiélagos balear y canario**. La **isla cuenta con autonomía para la gestión de sus intereses** y está gobernada, administrada y representada por **los Cabildos y Consejos Insulares**.

2.2. Tipología de entidades locales

- **Art. 141.3 CE – otras Entidades Locales**:

1. Las **entidades de ámbito territorial inferior al municipio** que pueden constituirse para la **administración descentralizada** de núcleos de población separados. Estas entidades se constituyen bajo la denominación de **caseríos, parroquias, aldeas, barrios, anteiglesias, concejos, pedanías**, etc.

2. Las **Comarcas u otras entidades que agrupen varios municipios**. Se trata de agrupaciones de municipios que comparten por sus **características intereses comunes que** requieren una **gestión propia o que exigen la prestación de servicios** en ese ámbito.

3. Las **Áreas metropolitanas**. Estas son entidades locales integradas por **los municipios de grandes aglomeraciones urbanas** cuyos núcleos de **población están vinculados económica y socialmente siendo necesaria** la planificación conjunta y la **coordinación para la gestión** de ciertos servicios y obras.

4. Y, las **Mancomunidades de municipios** creadas para la ejecución en común de **obras y servicios de su competencia**.

2.2. Tipología de entidades locales

- **Los Territorios Históricos (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) son** entes territoriales de naturaleza **sustantiva y de carácter público** para la realización de los intereses generales de su ámbito respectivo.
- Dotados de **organización, instituciones y régimen privativo** de naturaleza política (**Juntas Generales y la Diputación Foral**).

2.3. Principios del Régimen Local

1. Principio imperativo – **no va a existir ninguna parte del territorio españo**l que **no pertenezca** a un **municipio o a una provincia**.
2. Principio de autonomía de los entes públicos territoriales - **Todas estas entidades gozan** de **autonomía** para la gestión de sus **respectivos intereses**».
3. Principio de suficiencia de las haciendas locales o suficiencia financiera - Las **Haciendas locales deberán disponer de los medios suficientes** para el desempeño de las funciones que la ley atribuye a las Corporaciones respectivas y se nutrirán fundamentalmente **de tributos propios y de participación en los del estado** y de las Comunidades Autónomas.
4. Principio de subsidiariedad - el **ejercicio de las competencias públicas** corresponde a las **autoridades más cercanas a la ciudadanía**, **eficacia o economía**.

2.4. Concepto de la autonomía local

- **artículo 3 de la Carta Europea de Autonomía Local**, Estrasburgo el 15 de octubre de 1985:

«1. Por **autonomía local** se entiende el **derecho y la capacidad efectiva** de las Entidades locales de **ordenar y gestionar una parte importante de los asuntos públicos**, en el marco de la Ley, bajo su **propia responsabilidad y en beneficio de sus habitantes**.

2. Este derecho se ejerce **por Asambleas y Consejos** integrados por **miembros elegidos por *sufragio libre, secreto, igual, directo y universal*** y que **pueden disponer de órganos ejecutivos** responsables ante ellos mismos. Esta disposición **no causará perjuicio al recurso a las asambleas de vecinos, al referéndum o a cualquier otra forma de participación directa** de los **ciudadanos**, allí donde esté permitido por la Ley».

- **«capacidad efectiva»** - entidades locales gestionan determinados asuntos públicos propios.
- entidades locales no pueden estar sometidas a autoridades superiores - «**bajo su propia responsabilidad».**
- «**una parte importante de los asuntos públicos»** - ámbito competencial.

2.5. Potestades

- La potestad tributaria y financiera.
- La presunción de legitimidad y la ejecutividad de sus actos.
- Las potestades de ejecución forzosa y sancionadora, entre otras….

2.6. La provincia

- **División territorial** del Estado - **Diputación provincial.**
- **Art. 141 CE - una entidad local** determinada por la **agrupación de municipios con personalidad jurídica propia y plena capacidad** para el cumplimiento **de sus fines.**
- **50 provincias - con sus respectivos límites, denominaciones y capitales.**

2.6.1. Organización

existen 2 tipos de órganos:

- **órganos de carácter necesario** que deben estar presentes en todas las provincias.
- **órganos complementarios o potestativos** que se prevén y se regulan por las propias Diputaciones.

- **órganos de carácter necesario**:

-**PRESIDENTE** (**dirección de la Diputación**, elegido entre los **Diputados por mayoría absoluta** del Pleno de la Diputación en **1ª votación**, siendo suficiente **mayoría simple** en la **2ª votación**; duración del mandato es de **4 años**).

-**VICEPRESIDENTES** - **nombrados libremente** por el Presidente de entre los **miembros de la Junta de Gobierno**.

-**JUNTA DE GOBIERNO** - **Presidente** y un número de **diputados no superior a un tercio del total**, competencias delegadas.

-**PLENO DE LA DIPUTACIÓN** - Presidente y los diputados elegidos conforme a un **sistema indirecto entre y por los concejales**, mandato **de 4 años**.

2.6.2. Competencias

artículo 36.1 de la LBRL:

a) La coordinación de los servicios municipales entre sí para garantizar la prestación integral y adecuada de dichos servicios **en la totalidad del territorio nacional.**

b) La asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión**.**

c) La prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso, supracomarcal y el fomento o, en su caso, coordinación de la prestación unificada de servicios de los municipios de su respectivo ámbito territorial.

e) En general, el fomento y la administración de los intereses peculiares de la provincia**.**

2.7. El municipio

- **entidad local básica** de la organización territorial del Estado y **cauce inmediato de participación ciudadana** en los **asuntos públicos**.

2.7.1. Organización

- Los **concejales** serán elegidos, por los **vecinos del municipio** mediante **sufragio universal, igual, libre, directo y secreto**.
- el **alcalde** será elegido, entre **los primeros de la lista de candidaturas** que han obtenido **concejales en las elecciones municipales**, por **los concejales o por los vecinos** en la forma prevista por la Ley, mayoría absoluta de los votos de los concejales, en caso **de empate se resuelve por sorteo**.
- **Alcalde** es el **presidente de la corporación** y ostenta la mayoría de las **competencias ejecutivas**; el **nombramiento de tenientes de alcalde** en quienes **puede delegar** el ejercicio de algunas de sus funciones.
- Los **órganos necesarios** en **todos los municipios** son los siguientes: **ALCALDE, TENIENTES DE ALCALDE, PLENO Y COMISIÓN ESPECIAL DE CUENTAS**.

2.7.2. Competencias

- artículo 25 de la LBRL - **fórmula abierta** que permite a **los municipios**, para la **gestión de sus intereses** y en el ámbito de sus competencias.

- Y son entre otras las siguientes:

— **Seguridad en lugares públicos**, **ordenación del tráfico de vehículos** y personas en las vías urbanas.
— **Protección civil,** prevención y extinción de **incendios.**
— **Ordenación, gestión, ejecución y disciplina urbanística**; promoción y gestión de **viviendas; parques y jardines,** pavimentación de vías públicas urbanas y conservación de caminos y vías rurales. **Patrimonio histórico-artístico**.
— Protección del medio ambiente. Protección de la salubridad pública.
— Abastos, mataderos, **ferias, mercados y defensa de usuarios y consumidores**.
— Prestación de los **servicios sociales** y de promoción **y reinserción social**.

3. LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

3.1. Introducción

Los 2 modelos clásicos **de organización territorial del Estado son:**

- **El modelo unitario o centralizado - un solo ordenamiento jurídico en todo el Estado**, **un solo conjunto de instituciones que son competentes,** la Administración integra una serie de órganos territoriales estructurados según criterios de subordinación, y sometidos a **una única instancia superior que es el gobierno del Estado.** Y los Tribunales a su vez, se organizan según un modelo piramidal.
- **Y el modelo compuesto** - formas de organización y denominación de los Estados **políticamente descentralizados** o compuestos son muy variadas. Normalmente se emplean 2 términos - **Estado federal** (ej. Australia, Austria, Bélgica, India, Rusia o Sudáfrica) **y Estado regional**.

- **España:** art. 2 CE - «La Constitución se fundamenta en la **indisoluble unidad de la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles**, y **reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones** que la integran y **la solidaridad** entre todas ellas».

3.2. Los principios informadores del Estado autonómico

Los 2 modelos clásicos **de organización territorial del Estado son:**

- La **unidad y la autonomía** son dos de los principios constitucionales básicos:

1. **PRINCIPIO DE UNIDAD** - la unidad de los elementos que conforman el Estado (un ámbito jurídico-político y económico único, unitario; El pueblo es único; Ordenamiento jurídico español es único; un único Poder Judicial y de un único Tribunal Constitucional). **La existencia de un único Estado** (ante el Derecho Internacional; nacionalidad española; representación del Estado en el exterior; defensa militar es única).

2. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA - la autonomía como derecho - la *autonomía como principio de organización del Estado en 3 niveles de poder*: Del **Estado** (como titular de la soberanía**); De las CCAAs** (como titulares de la autonomía política); **De los municipios y provincias** (como titulares de la autonomía administrativa).

- Se trata de un **poder limitado**: autonomía **no es soberanía**.
- autonomía **política - «autogobierno»**.
- autonomía **es optativa**.
- la autonomía de las Comunidades Autónomas se refiere a un **poder limitado**.

3.2. Los principios informadores del Estado autonómico

3. SUPREMACÍA DEL PODER CENTRAL - la autonomía emana de la **CE** y la Constitución deriva de la unidad. **La supremacía del Derecho estatal** en toda materia que no sea de competencia exclusiva autonómica.

4. PRINCIPIO DISPOSITIVO - voluntariedad de su ejercicio, la opción autonómica es por tanto renunciable.

5. PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD - asegurar la unidad real del Estado.

3.3. Procedimientos de acceso a la autonomía

CE prevé 5 procedimientos diferentes de acceso a la autonomía:

1**. Procedimiento ordinario más simple** (art. 143CE) - acuerdo de las corporaciones provinciales y municipales interesadas o del ente preautonómico si existía.
2. **Procedimiento ordinario agravado** (art. 151CE) - ofrece un nivel autonómico pleno desde el primer momento. Esto es, las autonomías pueden ampliar sus atribuciones dentro de las competencias.

Y los **3 procedimientos especiales** son los siguientes:

a) La **disposición transitoria segunda** de la CE simplifica el procedimiento ordinario agravado para **Cataluña, País Vasco y Galicia**.
b) La **disposición Adicional primera** de la CE prevé la vía para **Navarra**.
c) Y la **disposición transitoria quinta** contempla el procedimiento para **Ceuta y Melilla**. En estos casos tras el acuerdo de los respectivos ayuntamientos se continúa con el procedimiento ordinario simple.

3.3. Procedimientos de acceso a la autonomía

- **CE** permite que transcurridos **5 años a contar desde la aprobación de sus Estatutos, las Comunidades Autónomas de autonomía limitada** accedan mediante la reforma de sus Estatutos **a la autonomía plena**:
- La aprobación de los **17 Estatutos de Autonomía**.

3.4. Organización

- **contenido necesario** de los Estatutos de Autonomía, entre otros, «**La denominación. Organización y sede de las instituciones autónomas propias**» (art. 147 CE).
- la organización institucional autonómica se basará en:

- una **ASAMBLEA LEGISLATIVA**, elegida por **sufragio universal**, con arreglo a un **sistema de representación proporcional** que asegure, además, la representación de las diversas zonas del territorio. El órgano parlamentario toma distintas denominaciones (**Cortes, Parlamento, Asamblea y Junta General)**, con **sede** por lo general **en la capital** de la Comunidad Autónoma; **excepción del caso de Cataluña, Galicia, País Vasco y Andalucía** que celebran las elecciones **cada 4 años**, pero **sin una fecha fija**, han de celebrarse el **último domingo de mayo cada 4 años**, **Comunidad Valenciana** celebra las elecciones el **último domingo de abril**; Elección del Presidente de la Comunidad Autónoma, Control del gobierno, potestad legislativa - dictan sus leyes autonómicas en el **BOE** en el Boletín Oficial de la correspondiente Comunidad Autónoma (**BOPV**); Ceuta y Melilla – **no potestad normativa**.

3.4. Organización

- la organización institucional autonómica se basará en:

- un **CONSEJO DE GOBIERNO** con funciones **ejecutivas y administrativas; es responsable políticamente ante la Asamblea legislativa;** miembros designados y cesados **libremente por su Presidente - dirige el Consejo; la orientación política general** de la Comunidad Autónoma.

- **un PRESIDENTE, elegido por la Asamblea de entre sus miembros**, y **nombrado por el Rey**, al que corresponde la dirección del **Consejo de Gobierno**, la suprema representación de la respectiva Comunidad y la ordinaria del Estado en aquella. El **Presidente y los miembros del Consejo de Gobierno serán políticamente responsables ante la Asamblea**. Elegido necesariamente de **entre los miembros de la Asamblea Legislativa** por la misma. La **investidura** exige **mayoría absoluta** en primera votación **y simple en segunda**.

3.4. Organización

- **Un Tribunal Superior de Justicia,** sin perjuicio de la jurisdicción que corresponde **al Tribunal Supremo, culminará la organización judicial** en el ámbito territorial **de la Comunidad Autónoma** (…). Tribunales Superiores de Justicia **no son órganos jurisdiccionales de las Comunidades Autónomas**, sino que **son órganos que culminan la organización judicial** en el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas.

3.5. Competencias

Se contemplan diversos sistemas de distribución de competencias:

1. El principio informador o principio rector del sistema de distribución de competencias: el principio dispositivo - «las competencias asumidas dentro del marco establecido por la Constitución», artículo 147.2.d) CE. Cada una de las Comunidades Autónomas **puede decidir sobre su nivel competencial. La disponibilidad no es absoluta** sino que de acuerdo con CE. La **lista de competencias** es la establecida en el artículo 149.1 de la CE.

3.5. Competencias

Se contemplan diversos sistemas de distribución de competencias:

2. Los instrumentos utilizados para llevar a cabo el reparto de competencias: el sistema de listas - un **listado** en el que se **incluyen aquellas materias** sobre las cuales las Comunidades Autónomas **pueden asumir todas o algunas** de las **funciones**. El artículo 148.1 CE - incluye la lista de las **materias** sobre las que las Comunidades **Autónomas podrán asumir competencias** y que todas asumieron (ej. Ordenación del territorio, urbanismo y vivienda, agricultura y ganadería, de acuerdo con la ordenación general de la economía, montes y aprovechamientos forestales, etc.). El artículo 149.1 CE por su parte, incluye la **lista de materias sobre las que el Estado tiene competencias exclusivas**. Una **cláusula de cierre** – artículo 149.3 CE - «La competencia sobre las materias que no se hayan asumido por los Estatutos de Autonomía corresponderá al Estado (…)».

3. Los conceptos básicos: competencia, materia y función.- Aprobación de **la legislación básica**, Aprobación de la **legislación completa**, Aprobación de la **legislación de desarrollo** de la legislación básica, Aprobación del **desarrollo reglamentario**, Facultades **de gestión o ejecución**. Comunidades Autónomas pueden ser: **competencias exclusivas** y **competencias compartidas**. artículo 150 CE - posibilidad de la atribución de competencias estatales a las Comunidades Autónomas, **mediante transferencia o delegación de competencias** de **titularidad estatal**.

3.6. Estatutos de Autonomía

- **la norma básica fundamental de la Comunidad Autónoma** (art. 147 CE).
- una **norma subordinada y limitada** por la CE estatal.
- **Jurídicamente** el Estatuto tiene una ***doble naturaleza***:

- Constituye la ***norma institucional básica*** de la Comunidad Autónoma.
- Y el Estatuto de Autonomía es una ***Ley Orgánica pero una Ley Orgánica especial*.** (procedimiento de elaboración no coincide con el de elaboración de una LO, procedimiento de reforma también difiere mucho de la LO, etc.).

Las características de los **ESTATUTOS DE AUTONOMÍA**:
— Son **normas complejas**, en tanto que para su **aprobación se necesita de la voluntad estatal y de la autonómica**.
— Son **normas del Estado, pero subordinadas a la Constitución**.
— La relación entre el **Estatuto y el resto de Leyes del Estado se rige por el principio de competencia**, esto es, la relación es de **carácter material**.

3.6. Estatutos de Autonomía

- **El <u>contenido mínimo</u> -** artículo 147.2 CE (Denominación de la Comunidad Autónoma, Delimitación de su territorio, Denominación, organización y sede de las instituciones autónomas propias, Las competencias asumidas dentro del marco establecido por la Constitución y las bases para el traspaso).

- **Estatutos pueden tener otros contenidos** – ej. simbología autonómica; derechos y libertades fundamentales; o relaciones exteriores y con la Unión Europea.

EHU
Euskal Herriko Unibertsitatea
Universidad del País Vasco

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

TEMA 4

- **Organización política y administrativa de la CAE.**
- **Principios generales.**
- **Aspectos generales de la distribución de competencias entre el Estado y la CAE.**
- **EL Parlamento vasco.**
- **El Gobierno vasco y el Lehendakari.**

Sumario Tema 4

1. **Organización política y administrativa de la Comunidad Autónoma de Euskadi: principios generales del Estatuto de Autonomía del País Vasco**
   - 1.1. Antecedentes y génesis del Estatuto Vasco
     - 1.1.1. Antecedentes históricos
     - 1.1.2. La constitución de 1978 y el acceso a la autonomía
   - 1.2. Contenidos del Estatuto Vasco
   - 1.3. El Título Preliminar del Estatuto Vasco
     - 1.3.1. Constitución de la Comunidad Autónoma y denominación (art. 1)
     - 1.3.2. Territorio (art. 2)
     - 1.3.3. Incorporación de enclaves (art. 8)
     - 1.3.4. Sede de las instituciones (art. 4)
     - 1.3.5. Símbolos (art. 5)
     - 1.3.6. Lenguas oficiales (art. 6)
     - 1.3.7. Condición política (art. 7)
     - 1.3.8. Derechos y deberes fundamentales (art. 9)
   - 1.4. Articulación institucional de la Comunidad Autónoma Vasca
     - 1.4.1. Bases constitucionales y estatutarias
     - 1.4.2. Ley de Territorios Históricos y Normativa Institucional Foral
   - 1.5. Reforma del Estatuto
     - 1.5.1. Procedimiento general (art. 46)
     - 1.5.2. Procedimientos especiales (art. 47)

2. **Aspectos generales de la distribución de competencias entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Euskadi**
   - 2.1. Conceptos básicos y bases constitucionales
   - 2.2. Tipos de competencias
   - 2.3. Competencias asumidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco
3. **El Parlamento vasco**
   - 3.1. Previsiones del Estatuto de Autonomía y Reglamento del Parlamento Vasco
   - 3.2. Elección de parlamentarios y parlamentarias
   - 3.3. Funciones del Parlamento
     - 3.3.1. Panorámica general (art. 25)
     - 3.3.2. Función legislativa (27.4 y 27.5)
     - 3.3.3. Funciones de impulso y control del gobierno (art. 33.3)
     - 3.3.4. Función financiera (arts. 25, 42, 44-45)
     - 3.3.5. Otras funciones del parlamento (art. 28)
   - 3.4. Organización y funcionamiento
4. **El Gobierno vasco y el o la Lehendakari**
   - 4.1. Previsiones del Estatuto de Autonomía y Ley de Gobierno
   - 4.2. El o la Lehendakari
     - 4.2.1. Definición y estatuto personal
     - 4.2.2. Designación y nombramiento
     - 4.2.3. Competencias y facultades
     - 4.2.4. Suspensión, cese y sustitución
   - 4.3. El Gobierno
   - 4.4. Los consejeros y consejeras. Altos cargos
     - 4.4.1. Consejeros y consejeras
     - 4.4.2. Vicepresidentes y vicepresidentas
     - 4.4.3. Altos cargos
     - 4.4.4. Estatuto personal de los miembros del gobierno y de los altos cargos de la Administración
   - 4.5. Otras cuestiones recogidas en la Ley de Gobierno

1. ORGANIZACIÓN POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA DE LA CAE: PRINCIPIOS GENERALES DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DEL PAÍS VASCO

1.1. Antecedentes y génesis del Estatuto Vasco

1.1.1. Antecedentes históricos

- el año 1876 quedaron abolidos **los fueros vascos**.
- se establece un **régimen de Concierto Económico** (el primero data de 1878) que propició una reducida autonomía administrativa, basada en el peculiar sistema financiero y tributario.
- **Estatuto de Autonomía de 1936**, durante la **Segunda República**, en plena Guerra Civil, surgiendo una **autonomía común para los 3 territorios vascos**.

1.1.2. La Constitución de 1978 y el acceso a la autonomía

- La **preautonomía** quedó constituida por el **Decreto-Ley de 4 de enero de 1978**, que estableció el **Consejo General del País Vasco** - **órgano de autogobierno provisional** con **competencias limitadas**.
- art. 2 CE el **derecho de autonomía** y dedica -Título VIII a la **organización territorial del Estado**.
- La CE estableció varias vías para **acceder a la autonomía**, una de las cuales se basaba en la **Disposición Transitoria Segunda** y resultaba de interés para el **País Vasco, Cataluña y Galicia**; en concreto:

1.1.2. La Constitución de 1978 y el acceso a la autonomía

- La CE estableció varias vías para **acceder a la autonomía**, una de las cuales se basaba en la **Disposición Transitoria Segunda** y resultaba de interés para el **País Vasco, Cataluña y Galicia**; en concreto:

a) Se exigía que en **el pasado se hubiese plebiscitado afirmativamente un proyecto de Estatuto de Autonomía**.
b) Que, al **tiempo de promulgarse la Constitución**, se contase con un **régimen provisional de autonomía**.
c) Que así lo acordasen, por **mayoría absoluta**, los **órganos preautonómicos colegiados superiores, comunicándolo al Gobierno**.

1.2. Contenidos del Estatuto vasco

- art. 147 CE se refiere a los **Estatutos de Autonomía de las CCAA**. En primer lugar, los define como la **norma institucional básica de cada CCAA** y añade que el **Estado los reconocerá y amparará como parte integrante** de **su ordenamiento jurídico**.
- carece de Preámbulo, consta de un Título Preliminar y otros 4 Títulos, además de una Disposición Adicional y 9 Disposiciones Transitorias.

1. ORGANIZACIÓN POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA DE LA CAE: PRINCIPIOS GENERALES DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DEL PAÍS VASCO

1.3. El Título Preliminar del Estatuto Vasco

1.3.1. Constitución de la Comunidad Autónoma y denominación (art. 1)

- La Comunidad recibe, por tanto, el **nombre en castellano de «Euskadi» o «País Vasco»**; en la **versión en euskera** del Estatuto la denominación es **«Euskadi» o «Euskal Herria»**.

1.3.2. Territorio (art. 2)

- art. 2.1 del **Estatuto señala** que **Álava, Gipuzkoa y Bizkaia, así como Navarra** tienen derecho a **formar parte de la Comunidad Autónoma de Euskadi**.
- art. 2.2 especifica que **el territorio de la Comunidad quedará integrado inicialmente por** los **denominados Territorios Históricos de Álava, Gipuzkoa y Bizkaia**.

1.3.3. Incorporación de enclaves (art. 8)

- art. 8 del Estatuto - **procedimiento de agregación de territorios o municipios enclavados geográficamente en su totalidad dentro del territorio** de la Comunidad Autónoma.
- ej. el territorio conocido como Treviño (enclavado en Álava, compuesto de dos municipios —Condado de Treviño y La Puebla de Arganzón—, que pertenece a la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Valle de Villaverde (municipio denominado anteriormente Villaverde de Trucíos, enclavado en Bizkaia y que pertenece a la Comunidad Autónoma de Cantabria).

1.3.3. Incorporación de enclaves (art. 8)

El procedimiento previsto en el **Estatuto Vasco contempla los siguientes pasos**:
a) **Iniciativa de los municipios interesados**, por **acuerdo municipal**.
b) **Trámite de audiencia a la Comunidad o Provincia a la que pertenecen**.
c) **Referéndum de los habitantes del municipio por mayoría** de votos emitidos.
d) **Aprobación del Parlamento Vasco**.
e) **Aprobación de las Cortes Generales por Ley Orgánica**.

1.3.4. Sede de las instituciones (art. 4)

La Ley 1/1980, de 23 de mayo, de sede de las **instituciones de la Comunidad Autónoma** de **Euskadi**, estableció en su artículo único que la **sede del Parlamento y Gobierno vascos queda fijada en Vitoria- Gasteiz**.

1.3.5. Símbolos (art. 5)

- bandera del País Vasco (**bicrucífera, compuesta de aspa verde, cruz blanca superpuesta y fondo rojo**) y reconoce las **banderas y enseñas propias de los Territorios Históricos**.
- el **Himno Oficial de Euskadi**; es la melodía «**Eusko Abendaren Ereserkia**», sin letra.

1.3.6. Lenguas oficiales (art. 6)

- CE - el **carácter oficial del castellano en todo el Estado** —estableciendo **el deber de conocerlo y el derecho a usarl**o—, y **posibilita la cooficialidad de otras lenguas**, según lo que determinen los Estatutos de Autonomía.
- El **Estatuto vasco declara que el euskera, lengua propia del Pueblo Vasco**, tendrá el carácter de **lengua cooficial de Euskadi**, y todos sus **habitantes tendrán derecho a conocer y usarla** (art. 6.1).
- principio **de no discriminación lingüística** (art. 6.3) - la designación de la **Real Academia de la Lengua Vasca-Euskaltzaindia**.
- **Ley 10/1982**, de 24 de noviembre**, básica de normalización del uso del euskera.**
- **Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias** (firmada por España el día 5 de noviembre de 1992 y ratificada el 2 de febrero de 2001).

1.3.7. Condición política (art. 7)

- la **condición política de vasco** a los efectos del Estatuto para **quienes tengan la vecindad administrativa en cualquier municipio** de la Comunidad Autónoma Vasca.
- El art. 7.2 **amplía esa condición política a los y las residentes en el extranjero,** y **a sus descendientes si lo solicitasen**, que hubiesen tenido **su última vecindad administrativa en Euskadi** y **conserven la nacionalidad española**.

1.3.8. Derechos y deberes fundamentales (art. 9)

- los **ciudadanos y ciudadanas del País Vasco** son los establecidos en la CE.

1.4. Articulación institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi

1.4.1. Bases constitucionales y estatutarias

- Título II, «De los Poderes del País Vasco» - **Parlamento, del Gobierno y de su Presidente o Lehendakari**.
- Capítulo III tiene por título «De la Administración de Justicia en el País Vasco».
- Capítulo IV «De las instituciones de los Territorios Históricos».
- Capítulo V «Del control de los Poderes del País Vasco».

1.4.2. Ley de Territorios Históricos y normativa institucional foral

- la **delimitación de competencias** entre las **Instituciones Comunes** de la Comunidad Autónoma **y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos**, en **su titularidad y ejercicio** se regulará por Ley (*27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos*) y que, **de acuerdo con su tradición histórica**, **son Órganos Forales de los Territorios Históricos** sus respectivas **Juntas Generales y Diputaciones Forales**.

1.5. Reforma del Estatuto

- art. 147.3 CE - los **Estatutos de Autonomía deberán contemplar** su procedimiento de **reforma**, deberán ser **sometidas a las Cortes Generales españolas** para su aprobación mediante **Ley Orgánica**.

- art. 151 CE deberán someter la **reforma a referéndum de la población de la CCAA**.

- Título IV del EAPV «De la reforma del Estatuto».

1.5.1. Procedimiento general (art. 46)

- **a) La iniciativa** - el Parlamento Vasco (propuesta de la **quinta parte de sus miembros**, un **mínimo de 15 parlamentarios**), el Gobierno Vasco; y las Cortes Generales del Estado.
- **b) Aprobación por el Parlamento vasco** – Parlamento Vasco por **mayoría absoluta** – **38 parlamentarios**.
- **c) Aprobación por las Cortes Generales** - Cortes Generales, eventual aprobación mediante la forma de **Ley Orgánica**.
- **d) Aprobación del electorado por referéndum** - aprobación mediante referéndum por las y los electores vascos.

1.5.2. Procedimientos especiales (art. 47)

- **a) Reorganización de los poderes del País Vasco** - elaboración del **proyecto de reforma por el Parlamento Vasco; consulta a las Cortes Generales y a las Juntas Generales** para que se pronuncien sobre una **posible afectación de la reforma** a sus regímenes respectivos (**plazo de 30 días**); **referéndum y** aprobación de Cortes **por Ley Orgánica**.

- **b) Incorporación de Navarra a la Comunidad Autónoma** - lo que **decidan el Congreso y el Senado al respecto**, si bien se señala que se deberá incluir **al menos la aprobación del órgano foral competente**, la **aprobación por Ley Orgánica** y el r**eferéndum del conjunto de los territorios afectados**.

- **c) Procedimiento especial** – algunas disposiciones del EAPV - **mayoría de tres quintos del Congreso y el Senado**, y **aprobación del Parlamento Vasco** con **posterior referéndum** convocado al efecto.

2. ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE EL ESTADO Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

2.1. Conceptos básicos y bases constitucionales

- **EL PRINCIPIO DISPOSITIVO - las Comunidades Autónomas** son quienes deciden en sus **Estatutos de Autonomía si quieren o no esas competencias y en qué medida.**

- art. 148 CE - un **listado de 22 competencias** que **todas las CCAAs podían asumir** si así lo establecían sus Estatutos.

- art. 149.1 aparecen las **competencias exclusivas del Estado** – un **listado de 32 competencias**.

- **CLÁUSULA DE CIERRE DEL SISTEMA**: las **materias no atribuidas expresamente al Estado** por la Constitución **podían ser asumidas por las Comunidades Autónomas** en sus respectivos Estatutos, pero **si no las asumían en ellos, corresponderían al Estado**.

- art. 150.2 CE preveía que el **Estado podía transferir o delegar** en las CCAAs, mediante **Ley Orgánica, facultades correspondientes** a materia de **titularidad estatal**.

- Hoy en día **todas las Comunidades Autónomas** han alcanzado **el máximo nivel de autonomía previsto en la Constitución** y tienen el **mismo nivel de competencias**, **salvo las Comunidades forales**, es decir, la *Comunidad Autónoma Vasca (*Concierto Económico) y la *Comunidad Foral de Navarra* (Convenio Económico).

2. ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE EL ESTADO Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

2.2. Tipos de competencias

- **COMPETENCIA EXCLUSIVA** - todas las **funciones o potestades de una materia** (la legislación, el desarrollo y la ejecución) pertenecen o bien al **Estado Central** (ej. Defensa y Fuerzas Armadas**) o bien a la CCAA** (ej. Artesanía).

- **COMPETENCIAS COMPARTIDAS** entre el Estado y las Comunidades Autónomas. En algunas, todo lo **relativo a la legislación corresponde al Estado** (por ejemplo, la legislación sobre propiedad intelectual e industrial. En otras, al **Estado le corresponde no toda la legislación**, sino únicamente la **legislación básica,** mientras que las CCAAs son competentes para el **desarrollo de esas bases comunes** para todo el Estado fijadas por la Ley del Estado y para la ejecución.

- **"conflicto de competencias"** - **no hay que fiarse demasiado de la calificación** dada a la **competencia en cada texto jurídico** sino en el **contenido de las facultades o potestades sobre la materia** concreta que corresponden a cada institución.

2.3. Competencias asumidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco

- **No todas las competencias** (ej. Administración de Justicia, Ararteko, educación, Policía Autónoma, sanidad interior, televisión, radio, prensa, euskera, Concierto Económico) asumidas por la CAE se encuentran agrupadas en los artículos que regulan **competencias exclusivas** (art. 10 -Demarcaciones territoriales municipales, Régimen local y estatuto de los funcionarios del País Vasco y de su Administración Local, Bienes de dominio público cuya titularidad sea de la Comunidad Autónoma, Asistencia social, Archivos, Bibliotecas y Museos que no sean de titularidad estatal, Colegios profesionales y ejercicio de las profesiones tituladas, Turismo y deporte, ocio y esparcimiento, Espectáculos, entre otras), **de desarrollo legislativo** (art. 11) y **de ejecución** (art. 12).

- las **competencias de desarrollo legislativo y ejecución dentro de su territorio de la legislación básica o de las bases del Estado** (art.11):

1. **Medio ambiente y ecología**.
2. **Expropiación forzosa**, contratos y concesiones administrativas, en el ámbito de sus competencias, y **sistema de responsabilidad de la Administración del País Vasco**.
3. Ordenación **del sector pesquero del País Vasco**.
4. Ordenación **del crédito, banca y seguros**.
5. **Reserva al sector público de recursos o servicios esenciales**, especialmente en caso de **monopolio**, e intervención de empresas cuando lo exija el interés general.
6. **Régimen minero y energético y recursos geotérmicos**.

2.3. Competencias asumidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco

- **competencias de ejecución**, que incluyen **la potestad de administración y la de dictar reglamentos internos de organización de sus servicios** (art.12) - Legislación penitenciaria, Propiedad intelectual e industrial, Puertos y aeropuertos con calificación de interés general, entre otras.

3. EL PARLAMENTO VASCO

3.1. Previsiones del Estatuto de Autonomía y Reglamento del Parlamento vasco

- Asamblea Legislativa **elegida por sufragio universal** con arreglo a un sistema de **representación proporcional**.
- Parlamento fijará su **Reglamento interno**, que deberá ser aprobado por **la mayoría absoluta** de sus miembros (5 Títulos, con un total de 243 artículos).

3.2. Elección de parlamentarios y parlamentarias

- integrado por un **número igual de representantes** de **cada Territorio Histórico** elegidos por **sufragio universal, libre, directo y secreto**.
- la **circunscripción electoral** será el **Territorio Histórico**.
- elegido por un período de **4 años**.
- **Ley 5/1990, de 15 de junio, de elecciones al Parlamento Vasco** regulará la **elección de sus miembros** y fijará las causas **de inelegibilidad e incompatibilidad.**
- los **miembros del Parlamento Vasco serán inviolables por los votos y opiniones** que emitan **en el ejercicio de su cargo**.
- **no podrán ser detenidos ni retenidos sino en caso de flagrante delito**, correspondiendo decidir, en todo caso, sobre su inculpación, prisión, procesamiento y juicio al **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** - fuera del ámbito territorial del País Vasco, la **responsabilidad penal** ante la **Sala de lo Penal del Tribunal Supremo**.

3.3. Funciones del Parlamento

3.3.1. Panorámica general (art. 25)

- ejercer la **potestad legislativa**, **aprobar sus presupuestos** e **impulsar y controlar** la acción del **Gobierno Vasco**.

3.3.2. Función legislativa (27.4 y 27.5)

- los **miembros del Parlamento** (Pleno como en Comisiones formular ruegos, preguntas, interpelaciones y mociones), **el Gobierno** y a las **Instituciones representativas** de los **territorios Históricos**.
- La **iniciativa popular** para la presentación de **Proposiciones de Ley** - *Ley 10/2016, de 30 de junio, reguladora de la Iniciativa Legislativa Popular* (**al menos** **diez mil** ciudadanos o ciudadanas que tengan **la condición política de vascos**).
- Las Leyes del Parlamento serán **promulgadas por el Presidente o Presidenta del Gobierno Vasco**.
- Publicación de estas en **el BOPV (efectos de vigencia)** en el **plazo de quince días** de su aprobación y en el **BOE**.

3.3. Funciones del Parlamento

3.3.3. Funciones de impulso y control del gobierno (art. 33.3)

- el **Parlamento Vasco** determinará la **forma de elección del Presidente o Presidenta** y sus **atribuciones, así como las relaciones** del Gobierno con el Parlamento - *Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno*.
- **el o la Lehendakari** será **designado por el Parlamento**, de **entre sus miembros, y nombrado por el Rey**, **mediante un Real Decreto** que será publicado en el BOPV. Serán **propuestos por los Grupos Políticos** con **representación parlamentaria**.
- la **mayoría absoluta de los votos** de la Cámara en **la primera votación**. Si no, se repetirá esta y será designado Lehendakari el obtuviera **la mayoría simple** de los **votos válidamente emitidos**.
- Transcurrido **el plazo de 60 días** desde la **convocatoria del Parlamento** para la elección del o la Lehendakari sin que esta se lleve a efecto - **disuelto el Parlamento** y la **convocatoria de nuevas elecciones generales** en el territorio de la CCAA.
- La **moción de censura** deberá ser constructiva —esto es, incluir un candidato o candidata a lehendakari— y propuesta, **al menos, por la sexta parte de los parlamentarios** y parlamentarias - **si el Parlamento aprueba (mayoría absoluta**) una **moción de censura**, el o la lehendakari **presentará su dimisión** y la candidata o candidato incluido en aquella se entenderá designado por el Parlamento. Si no, **no podrán presentar otra durante los dos períodos de sesiones** del mismo.

3.3. Funciones del Parlamento

3.3.3. Funciones de impulso y control del gobierno (art. 33.3)

- La **cuestión de confianza**, el Lehendakari o la Lehendakari, **previa deliberación del Gobierno**, **podrá plantearla al Parlamento (mayoría simple)** en relación con **su programa** o sobre una declaración **de política general**.

3.3.4. Función financiera (arts. 25, 42, 44-45)

a) **Aprobación de los Presupuestos** de la CCAA.
b) **Aportaciones** de los **Territorios Históricos**.
c) **Impuestos** de la CCAA.
d) **Emisión de Deuda Pública** para **financiar inversiones**.

3.3.5. Otras funciones del parlamento (art. 28)

a) **Designar los Senadores** que han de representar al País Vasco.
b) **Solicitar del Gobierno del Estado la adopción de un Proyecto de Ley** o remitir a la Mesa del Congreso una Proposición de Ley.
c) Interponer **recursos de inconstitucionalidad** ante el **Tribunal Constitucional**.

- De las **relaciones con el Ararteko**; el **Tribunal Vasco de Cuentas Públicas**; la celebración de **convenios y acuerdos de cooperación** con otras **CCAAs**.

3.4. Organización y funcionamiento

- el **Parlamento elegirá** de entre sus miembros un **Presidente o Presidenta, una Mesa y una Diputación Permanente**.
- El Parlamento funcionará **en Pleno y Comisiones**.
- Los **períodos ordinarios** de sesiones durarán como **mínimo 8 meses al año**.
- La **Cámara podrá reunirse en sesión extraordinaria** a **petición del Gobierno**, de la **Diputación Permanente o de la tercera parte de sus miembros**.

4. EL GOBIERNO VASCO Y EL O LA LEHENDAKARI

4.1. Previsiones del Estatuto de Autonomía y Ley de Gobierno

- **CE** - **Presidente o Presidenta** y los **miembros del Consejo de Gobierno** serán **políticamente responsables ante la Asamblea**.

- **Estatuto de Autonomía** - se define al **Gobierno vasco como el órgano colegiado** que ostenta **las funciones ejecutivas y administrativas** del PV.

- el **Gobierno estará formado por un Presidente o Presidenta** y **varios consejeros o consejeras**, y que las atribuciones y organización del Gobierno y el **estatuto personal de sus miembros** serán regulados por ***Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno***.
- el **Gobierno Vasco cesa tras la celebración de elecciones del Parlamento**, en el caso de **pérdida de la confianza parlamentaria o por dimisión o fallecimiento de su Presidente** o Presidenta.

- la **responsabilidad política del Gobierno por sus actos**, de **forma solidaria**, **ante el Parlamento Vasco**, **sin perjuicio de la responsabilidad directa de cada miembro** por su **gestión respectiva**.

- **el Presidente o Presidenta designa y separa los Consejeros del Gobierno**, dirige su acción, y **ostenta la más alta representación del PV** y la ordinaria del Estado en este territorio.

4.2. El o la Lehendakari

4.2.1. Definición y estatuto personal

- ostenta la **suprema representación del Pueblo Vasco o Euskal Herria** constituido en CCAA, así como **la representación ordinaria del Estado**.
- **asume la Presidencia y dirección del Gobierno**, de conformidad con lo previsto en el *Estatuto de Autonomía, la Ley de Gobierno y el resto del ordenamiento jurídico*.
- **DERECHOS**: recibir el **tratamiento de Excelencia**; utilizar la **bandera del País Vasco**, ocupar la **residencia oficial**; **percibir los sueldos y gastos de representación correspondientes**; y a que le sean rendidos los **honores que en razón a la dignidad** de su cargo le correspondan.
- El **cargo es incompatible** con el **ejercicio de cualquier otro cargo público o privado**, excepción del **mandato parlamentario en el Parlamento Vasco**.

4.2.2. Designación y nombramiento

- Al **comienzo de cada Legislatura del Parlamento Vasco**, el Presidente o Presidenta del Parlamento **convocará a la Cámara para la designación del o la Lehendakari**.

4.2. El o la Lehendakari

4.2.3. Competencias y facultades

El o la Lehendakari, **como supremo representante** de Euskadi:

1. Ostenta la **representación del País Vasco** en sus **relaciones con el Estado, las demás CCAAs,** y con los **Órganos de los Territorios Históricos y Municipios** que integran la **CAE**.
2. **Promulga las Leyes del Parlamento, así como los Decretos-Legislativos**.
3. **Disuelve el Parlamento**, previa deliberación del Gobierno.

- **Dirige y coordina sus acciones**, sin perjuicio de la **competencia y de la responsabilidad de cada Consejero o Consejera** en su gestión: Definir el Programa de Gobierno, Convocar y, en su caso, presidir y dirigir las Comisiones delegadas del Gobierno, Coordinar el programa legislativo del Gobierno, Firmar los Decretos y ordenar su publicación, entre otros.

4.2.4. Suspensión, cese y sustitución

- **Acuerdo** de **las cuatro quintas partes de sus miembros**, a **su instancia o a la del o la Lehendakar**i, que **este o esta se encuentra imposibilitado, transitoria o temporalmente**, para el **desempeño de sus funciones**.
- Si el o la Lehendakari apreciara que **han desaparecido las circunstancias que motivaron** el acuerdo, **lo comunicará así al Gobierno**, que **deberá reunirse a tal efecto** en el **plazo de 48 horas.**

4.2.4. Suspensión, cese y sustitución

- El Gobierno **podrá confirmar la rehabilitación del o la Lehendakari** por **mayoría de sus miembros**.
- La situación de **interinidad en la Presidencia** **no podrá ser superior** en ningún **caso a cuatro meses** - transcurrido ese plazo sin que hubieran desaparecido las causas de suspensión, el o la **Lehendakari imposibilitado cesará inmediatamente**.
- El o la Lehendakari cesará después de la **celebración de las elecciones generales** al **Parlamento**, en los casos de **pérdida de confianza parlamentaria** previstos en esta Ley, por **dimisión y por fallecimiento**.
- El **o la Lehendakari en funciones no podrá plantear la cuestión de confianza**, **ni ser objeto de moción de censura,** y ejercerá las demás **facultades y potestades** del o la Lehendakari y continuará en el desempeño del cargo **hasta tanto tome posesión el nuevo o nueva Lehendakari que el Parlamento Vasco designe**.
- Las **ausencias temporales** del o la Lehendakari **superiores a un mes** precisarán de la **previa autorización del Parlamento**.

4.3. El Gobierno

- El **órgano colegiado** que, bajo la **dirección del o la Lehendakari**, establece los **objetivos políticos generales** y dirige la **Administración del PV**.
- Ejerce la **iniciativa legislativa**, la **función ejecutiva** y la **potestad reglamentaria**.
- En el Gobierno **ambos sexos** estarán representados **al menos en un 40%.**
- Las **funciones y competencias** del Gobierno: Autorizar la convocatoria de referéndums, Establecer acuerdos de cooperación con otras CCAAs, Elaborar los Presupuestos Generales, El mando supremo de la Policía Autónoma, entre otros.
- El o **la Lehendakari designará a un Consejero o Consejera** como **Secretaria o Secretario** del Gobierno.
- La **convocatoria de las reuniones** del Gobierno irá acompañada **del Orden del Día**.
- La **celebración de las reuniones** del Gobierno requerirá, para su válida constitución, la asistencia **del o la Lehendakari, o de su sustituto o sustituta**, y de**, al menos, la mitad de sus miembros.**
- Los **documentos que se presenten al Gobierno tendrán carácter reservado y secreto** hasta que el propio **Gobierno acuerde hacerlos públicos**.
- Los **acuerdos del Gobierno** constarán **en acta que levantará el Secretario o Secretaria**.
- A las **reuniones del Gobierno podrán acudir los y las expertos** cuya presencia **autorice el o la Lehendakari**.

4.4. Los consejeros y consejeras. Altos cargos

4.4.1. CONSEJEROS Y CONSEJERAS

- Como miembros del Gobierno**, órgano colegiado**, desarrollan las **funciones y competencias atribuidas a este órgano**.
- Como **titulares de un Departamento**, poseen su **propia identidad orgánica y política** y ejercen las competencias.
- Son de **libre designación por el o la Lehendakari**, inician su **relación de servicio con la toma de posesión** – **cese o revocación** de su nombramiento por el o la Lehendakari, **dimisión, pérdida de confianza parlamentaria o fallecimiento**.
- Competencias: representación, dirección y gestión de su Departamento; propuesta de la estructura orgánica y la designación de Altos Cargos del Departamento; propuesta de aprobación de Decretos sobre materias de su competencia; emisión de Órdenes y Resoluciones; resolución de recursos en vía administrativa; y propuesta de Proyectos de Ley.
- Además de los **Consejeros o Consejeras titulares de los Departamentos**, **podrán nombrarse Consejeros o Consejeras sin cartera**.

4.4. Los consejeros y consejeras. Altos cargos

4.4.2. VICEPRESIDENTES Y VICEPRESIDENTAS

- El o la **Lehendakari podrá, de entre los Consejeros y Consejeras designar a un Vicepresidente** o **una Vicepresidenta, o a varios Vicepresidentes** o **Vicepresidentas**.

4.4.3. ALTOS CARGOS

- **No forman parte del Poder ejecutivo**, ni del **Gobierno como órgano**.
- **Viceconsejeros y Viceconsejeras** - **bajo la dirección del Consejero** o Consejera asumen la **dirección y el ejercicio de las funciones** que les asigne el Decreto de **creación o de estructura orgánica** del Departamento y aquellas que le delegue el titular del mismo.
- **Directores y Directoras** - la dirección de una **Unidad Organizativa** en los términos en que lo **establezca el Decreto** que fije la **estructura orgánica del Departamento**; asimismo, **podrán asumir la presidencia o dirección de un Organismo Autónomo**.

4.4.4. ESTATUTO PERSONAL DE LOS MIEMBROS DEL GOBIERNO Y DE LOS ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- **incompatibilidades** de Consejeros, Viceconsejeros y Directores; **cuestiones de afiliación a la Seguridad Social o a la Mutualidad** correspondiente de estas personas; **prohibición de aceptar regalos**, por **estos cargos y su familiares más estrechos**.

4.5. Otras cuestiones recogidas en la Ley de Gobierno

- ***«De la delegación de funciones».***
- ***«De las relaciones entre Gobierno y Parlamento».***
- ***«De los Decretos Legislativos»*** **-** acerca de la **posibilidad de que el Parlamento Vasco delegue** en el Gobierno la **potestad de dictar normas con rango de Ley**, denominadas Decretos Legislativos.
- ***«De las Normas generales».***

EHU
Euskal Herriko Unibertsitatea
Universidad del País Vasco

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

TEMA 5

- **Aspectos generales de la distribución de competencias entre las instituciones comunes de la CAE y los Territorios Históricos.**
- **El Concierto Económico.**
- **Competencias de las instituciones locales.**

Sumario Tema 5

1. **Aspectos generales de la distribución de competencias entre las instituciones comunes de la CAE y las instituciones forales de los Territorios Históricos**

   1.1. Principios generales de la distribución de competencias entre las Instituciones Comunes de la CAE y las instituciones forales de los Territorios Históricos
   1.2. Clases de competencias de los Territorios Históricos y potestades sobre las mismas
   1.3. La Comisión Arbitral

2. **El concierto económico**

   2.1. Concepto y antecedentes
   2.2. Regulación actual y funcionamiento
      2.2.1. El ámbito tributario
      2.2.2. El ámbito financiero y el cupo
      2.2.3. Los órganos de gestión del Concierto

3. **Competencias de las instituciones locales**

   3.1. Características generales de la Ley de Instituciones Locales de Euskadi
   3.2. Competencias de las Instituciones Locales de Euskadi

ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAE Y LAS INSTITUCIONES FORALES DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS

1.1. Principios generales de la distribución de competencias entre las Instituciones Comunes de la CAE y las instituciones forales de los Territorios Históricos

- **Estatuto de Autonomía** para el País Vasco de **1979**, aprobado por **Ley Orgánica 3/1979**, de 18 de diciembre.

- **Territorios Históricos** se configuran **como poderes del País Vasco** – *competencia exclusiva* –

a) **organización, régimen y funcionamiento** de sus propias instituciones;
b) elaboración y aprobación de **sus Presupuestos**;
c) **demarcaciones territoriales de ámbito supramunicipal** que **no excedan de los límites provinciales**;
d) régimen de los **bienes provinciales y municipales**, tanto de **dominio público como patrimoniales o de propios y comunales** y
e) **régimen electoral municipal**.

- **Órganos Forales** (**Diputaciones Forales y las Juntas Generales de Bizkaia, Gipuzkoa y Álava**) de los Territorios Históricos se regirán por el **régimen jurídico privativo** de cada uno de ellos (art. 37.1 del Estatuto).

ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAE Y LAS INSTITUCIONES FORALES DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS

1.1. Principios generales de la distribución de competencias entre las Instituciones Comunes de la CAE y las instituciones forales de los Territorios Históricos

- **Concierto Económico** (art. 41 Estatuto) - las instituciones competentes de los Territorios Históricos:

i) podrán **mantener, establecer y regular, dentro de su Territorio**, el **régimen tributario**, atendiendo a la **estructura general impositiva del Estado,** a **las normas que para la coordinación, armonización fiscal y colaboración con el Estado** se contengan en el propio Concierto, y a las que dicte el Parlamento Vasco para idénticas finalidades dentro de la Comunidad Autónoma;

ii) que la **exacción, gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los impuestos**, salvo los que se integran en **la Renta de Aduanas.**

- la ***garantía institucional de la foralidad***, que deriva de la **Disposición Adicional Primera** de la **CE** y de su reconocimiento de los **derechos históricos de los Territorios Forales**.

- Estatuto - un **mecanismo abierto y flexible** que **permitiese aumentar las competencias** de los **Territorios Históricos** y que **no aparezca prevista ninguna Ley específicamente destinada a establecer** con carácter general **el reparto competencial interno**.

ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAE Y LAS INSTITUCIONES FORALES DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS

1.1. Principios generales de la distribución de competencias entre las Instituciones Comunes de la CAE y las instituciones forales de los Territorios Históricos

- **Ley 27/1983**, de 25 de noviembre, de **Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos (Ley LTH)** - desarrolla el Estatuto de Autonomía en lo relativo al reparto de competencias:

«la **delimitación de competencias** entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos, en **su titularidad y ejercicio, se regulará por la presente Ley**, de acuerdo con lo previsto en la **Constitución y en el Estatuto de Autonomía**» (art.1).

- **artículo 2 de la LTH** recoge los principios que regirán las relaciones entre las Instituciones comunes del País Vasco y las de sus Territorios Históricos (***colaboración y solidaridad***) y el ejercicio de sus respectivas competencias por parte de las Administraciones del País Vasco (***eficacia y coordinación***).

- artículo 6.2 reserva en **exclusiva al Parlamento Vasco la facultad** de **dictar normas con rango de Ley**, polémica en torno a **la naturaleza jurídica** y el **rango de las Normas Forales** emanadas de las **Juntas Generales** de los Territorios Históricos – LTH puede ser modificada por **el legislador vasco** en cualquier momento y **por mayoría simple**, lo que ha planteado problemas de **inseguridad jurídica**.

ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAE Y LAS INSTITUCIONES FORALES DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS

1.2. Clases de competencias de los Territorios Históricos y potestades sobre las mismas

- **LTH no establece listados de competencias correspondientes** a las Instituciones Comunes y a los **Territorios Históricos**.
- **LTH enumera únicamente las competencias** de los Territorios Históricos, que pueden ser **EXCLUSIVAS** (art. 7 a), **DE DESARROLLO NORMATIVO Y EJECUCIÓN** (art. 7 b), **O ÚNICAMENTE DE EJECUCIÓN** (art. 7 c) y atribuye **el resto de las competencias** a las **Instituciones Comunes**.

- **art. 6.1 de la LTH** - «es competencia de las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma la **legislación y la ejecución de todas aquellas materias que**, correspondiendo a la Comunidad Autónoma según el Estatuto de Autonomía, **no se reconozcan o atribuyan en dicho Estatuto, la presente Ley u otras posteriores, a los Órganos Forales de los Territorios Históricos**».

- LAS **COMPETENCIAS EXCLUSIVAS** de los Territorios Históricos se corresponden a potestades: La ***normativa*** (Normas Forales de las Juntas Generales, ej. Norma Foral del Impuesto de Sociedades); ***La reglamentaria*** (ej. Decreto Foral en materia tributaria); ***La administrativa, incluida la inspección; La revisora en la vía administrativa*** (ej. resolución de un recurso ante el Tribunal Económico Administrativo Foral).

ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAE Y LAS INSTITUCIONES FORALES DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS

1.2. Clases de competencias de los Territorios Históricos y potestades sobre las mismas

- LAS **COMPETENCIAS DE DESARROLLO NORMATIVO Y EJECUCIÓN** de los Territorios Históricos se corresponden a las **mismas potestades de las competencias exclusivas**.

- **LAS COMPETENCIAS DE EJECUCIÓN** de los Territorios Históricos – potestades: ***La reglamentaria, para la organización de sus propios servicios; La administrativa, incluida la inspección; La revisora en la vía administrativa***.

- en todo caso, el **Gobierno Vasco** se **reservará las siguientes facultades**: dictar Reglamentos de ejecución, establecer directrices y elaborar programas de gestión y recabar información sobre la gestión y formular requerimientos para subsanar las deficiencias observadas.

ASPECTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAE Y LAS INSTITUCIONES FORALES DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS

1.3. La Comisión Arbitral

- **Ley 13/1994** de 30 de junio, por la que se regula la **Comisión Arbitral**.

- Art. 39 del Estatuto – los **conflictos de competencia** que se puedan suscitar entre las instituciones de la Comunidad Autónoma y las de cada uno de sus Territorios Históricos se **someterán a la decisión de una Comisión Arbitral,** formada por un **número igual de representantes designados libremente por el Gobierno Vasco y por la Diputación Foral** del Territorio interesado **y presidida por el Presidente o Presidenta** del **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco**.

- Composición: **un Presidente o Presidenta (TSJ), 6 vocales**, designados paritariamente y para un **período de seis años**, **siendo posible su nueva designación** al término de cada período, por el **Gobierno Vasco (tres)** y por las D**iputaciones Forales de Bizkaia, Álava y Gipuzkoa (uno por cada una de ellas)**, previa consulta informativa al Parlamento Vasco.

- **Decisión de la Comisión Arbitral** resuelve tanto **«cuestiones de competencia»** (la titularidad de las competencias autonómicas del proyecto o proposición de ley o de norma foral) como **«conflictos de competencia»** (Estos pueden ser positivos o negativos).

1.3. La Comisión Arbitral

- **«conflictos de competencia» positivos** (aquellos que se plantean por el Gobierno Vasco frente a las Diputaciones Forales por disposiciones, resoluciones o actos de sus órganos o entes que dependan de ellas o aquellos que promueven las Diputaciones Forales frente a las disposiciones, resoluciones o actos que emanen del Gobierno Vasco).

- **«conflictos de competencia» negativos** (son aquellos que se producen en dos supuestos: en primer lugar, cuando el Gobierno Vasco, al entender que, en algún caso concreto, las atribuciones le corresponden a una Diputación Foral, requiere a esta para que las ejercite. En segundo lugar, puede ocurrir que sea una Diputación Foral la que entienda que, en algún caso concreto, las atribuciones le corresponden al Gobierno Vasco y requiera a este para que las ejercite.)

- **NO CABRÁ NINGÚN TIPO DE RECURSO** contra la **Resolución que solucione el conflicto de competencias**.

- dependiendo de las Instituciones, los **efectos de la Decisión son distintos**.

2. EL CONCIERTO ECONÓMICO

2.1. Concepto y antecedentes

- los **modelos financieros existentes en el Estado español**:

A, El **modelo de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común** – el **Estado Central quien legisla y recauda** y **después distribuye <u>los fondos</u>** entre las distintas CCAAs para atender a su financiación).

B, El **modelo en las dos Comunidades de régimen foral** (es decir, la CAE y la Comunidad Foral de Navarra), que funciona justo al revés: de tal manera que **<u>son ellas y no el Estado, quienes legislan y recaudan los tributos y contribuyen después a las cargas generales</u>** que son **competencia del Estado con una cantidad**, denominada **<u>cupo, en Euskadi o aportación, en Navarra</u>**.

- **Concierto Económico en Euskadi** y se encuentra regulado en **la Ley 12/2002**, de 23 de mayo (y sus sucesivas modificaciones).

- sistema denominado «**<u>de riesgo unilateral»,</u>** que supone que **Euskadi ha de pagar al Estado el <u>«cupo» pactado en cualquier caso</u>**, tanto **si la recaudación va bien como si va mal**.

2. EL CONCIERTO ECONÓMICO

2.1. Concepto y antecedentes

- El sistema deriva de uno los **derechos históricos vascos, especialmente protegidos por la CE de 1978 y es** compatible con el derecho **de la Unión Europea (***Sentencia de 6 de septiembre de 2006, en el conocido como «caso Azores»***).**

- CE de 1978, la **Disposición Adicional Primera** establece expresamente el reconocimiento y amparo de los **derechos históricos de los Territorios Forales**.

- El **acuerdo bilateral (Estado y CAE) de la Comisión Mixta de Cupo** de 6 de marzo de 2002 fue elevado a las **Cortes Generales**, quienes **aprobaron el nuevo Concierto** actualmente vigente mediante ***Ley 12/2002, de 23 de mayo***, un Concierto que ya **no tiene una vigencia limitada** en el tiempo, última modificación en 2017, por Ley 10/2017, de 28 de diciembre.

2.2. Regulación actual y funcionamiento

- artículo 41 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, aprobado **por Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre,** que afirma que **las relaciones de orden tributario entre el Estado y el País Vasco vendrán reguladas mediante el sistema foral tradicional de Concierto Económico o Convenios**.

2.2. Regulación actual y funcionamiento

- las Instituciones competentes de los **Territorios Históricos** **podrán mantener, establecer y regular dentro de su territorio**, **el régimen tributario**, atendiendo a la **estructura general impositiva del Estado**, a las **normas que para la coordinación, armonización fiscal y colaboración** con el Estado se contengan en el **propio Concierto**.

- El **Cupo se aprobará por Ley**, con **la periodicidad que se fije en el Concierto**, **sin perjuicio de su actualización anual** por el procedimiento que se establezca igualmente en el Concierto. El señalamiento de los **cupos correspondientes a cada Territorio Histórico** que **integran el cupo global** antes señalado, se **constituirá una Comisión Mixta integrada** por **un representante de cada Diputación Foral** y **otros tantos por el Gobierno Vasco** y **de otra por un número igual de representantes de la Administración del Estado**.

2.2.1. El ámbito tributario

- **las Juntas Generales de cada Territorio Histórico** (las **Asambleas** de cada uno de los tres Territorios Históricos **elegidas directamente por la población** de cada uno de ellos) y **no el Parlamento Vasco** quienes aprueban la **normativa reguladora del régimen tributario** para su Territorio Histórico a través **de Normas Forales**.

2. EL CONCIERTO ECONÓMICO

2.2.1. El ámbito tributario

- **Normas Forales Tributarias,** a partir de 2010**, no se pueden recurrir a los Tribunales ordinarios sino que son únicamente recurribles ante el Tribunal Constitucional,** en lo que se ha venido en denominar el **«blindaje del Concierto Económico».**

- el **sistema tributario** que establezcan los Territorios Históricos **debe seguir los siguientes principios:** respeto de la **solidaridad; atención a la estructura general impositiva del Estado; coordinación, armonización fiscal y colaboración con el Estado**.

- los **Territorios Históricos deberán respetar** el denominado **principio de armonización fiscal** - **adecuarán a la Ley General Tributaria** en cuanto a la **terminología y conceptos**; mantendrán una presión efectiva global equivalente a la existente en el resto del Estado; respetarán y garantizarán la **libertad de circulación y establecimiento de las personas y la libre circulación de bienes, capitales y servicios** en todo el territorio español; utilizarán la **misma clasificación de actividades** ganaderas, mineras, industriales, comerciales, de servicios, profesionales y artísticas que en territorio común.

- una **serie de tributos** denominados **«concertados»** (es decir, que entran dentro del sistema de Concierto Económico)., ej. IRPF, IS.
- otros **denominados «no concertados»,** en los que la regulación, gestión, inspección, revisión y recaudación, corresponde **en exclusiva al Estado**. Ej. IVA.

2.2.1. El ámbito tributario

- **«tributos concertados de normativa autónoma»,** donde los **Territorios Históricos tienen plena competencia para su regulación** (por ejemplo, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

- **«tributos concertados de normativa no autónoma»,** donde en lo que se refiere a su regulación, estos se rigen por las mismas **normas sustantivas y formales que las establecidas en cada momento por el Estado** (el Impuesto sobre la Renta de no residentes, el Impuesto sobre los depósitos en las Entidades de Crédito, Impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica, gas, petróleo, etc.).

- En lo que se refiere a las tasas - son las **Diputaciones Forales las competentes** para su **exacción por la utilización o aprovechamiento especial** de **su dominio público**, prestación de servicios, etc.

2.2.2. El ámbito financiero y el cupo

- los **principios por los que se rigen las relaciones financieras** entre el Estado y el País Vasco: **autonomía fiscal y financiera** de las instituciones del País Vasco para el desarrollo y ejecución de sus competencias; **solidaridad**, en los términos prevenidos en la CE y en el Estatuto de Autonomía; **coordinación y colaboración** con el Estado en materia de **estabilidad presupuestaria; contribución del País Vasco** a las cargas del Estado.

- **cada 5 años**, mediante **Ley votada por las Cortes Generales,** y previo acuerdo de la **Comisión Mixta** de se procederá a determinar la **metodología de señalamiento del cupo**.

- el **cupo líquido del año** base del quinquenio se determinará por la **aplicación del índice de imputación al importe total de las cargas no asumidas** por la Comunidad Autónoma Vasca, teniendo en cuenta los **correspondientes ajustes y compensaciones**.

- Ley quinquenal del Cupo (**la Ley 11/2017, de 28 de diciembre**) sigue siendo el **6,24%.** Una vez establecido el **cupo líquido correspondiente al año base del quinquenio** (es decir, el **primer año**), el correspondiente a los siguientes se determinará por aplicación de **un índice de actualización**.

2.2.3. Los órganos de gestión del Concierto

- ***Comisión Mixta del Concierto Económico*** - acuerdos deben ser adoptados **por unanimidad**.

- ***Comisión de Coordinación y Evaluación Normativa*** - **4 representantes de la Administración del Estado** y otros **4 representantes de la CCAA** designados por **el Gobierno Vasco**, **3 de los** cuales lo serán a propuesta de cada **una de las Diputaciones Forales**.

- ***Junta Arbitral*** - **3 miembros designados** entre **expertos o expertas de reconocido prestigio con más de 15 años de ejercicio profesional** en materia tributaria o hacendística, cuyo **nombramiento se formalizará por el Ministro/a de Hacienda y el Consejero/a de Hacienda** del Gobierno Vasco, de **común acuerdo**. Los y las árbitros serán nombrados para **un período de 6 años**, **sin que puedan ser reelegidos salvo que** hubieran permanecido en el **cargo por un período inferior a 3 años**. La **Junta Arbitral** resolverá conforme a derecho, de acuerdo con los **principios de economía, celeridad y eficacia**, todas las cuestiones relativas al expediente. Los **acuerdos de la Junta Arbitral son ejecutivos**, pero **podrán ser recurridos** en vía **contencioso-administrativa** ante la sala correspondiente **del Tribunal Supremo**.

3. COMPETENCIAS DE LAS INSTITUCIONES LOCALES

3.1. Características generales de la Ley de Instituciones Locales de Euskadi

- ***Ley 2/2016**, de 7 de abril, de **Instituciones Locales de Euskadi*** - **marco jurídico regulador** de **los municipios** y las demás **entidades locales vascas** y sus competencias.

- los objetivos que se pretende alcanzar:

a) articular un **modelo integrado de gobiernos locales** bien ensamblado con los **distintos niveles territoriales de gobierno** y establecer un sistema municipal con unos estándares mínimos homogéneos de autonomía tanto en materia de competencias como en materia financiera;

b) **garantizar la sostenibilidad financiera de los municipios**;

c) fomentar la condición de **administración de proximidad** que tiene el municipio en relación con la ciudadanía;

f) dotar de **visibilidad institucional al municipio** en el sistema **de poderes públicos vascos**; entre otras.

3.2. Competencias de las Instituciones Locales de Euskadi

- tendrán la **consideración** **de entidades locales** a los efectos previstos en la Ley**: el municipio, los concejos y demás entidades territoriales de ámbito inferior al municipio, las mancomunidades de municipios, las cuadrillas alavesa**s y otras entidades que agrupen a **varias entidades locales**.

- **Los principios** que inspiran su dirección política y acción de gobierno: *autonomía local, autonomía financiera, autoorganización, igualdad en el acceso a los servicios públicos locales por parte de la ciudadanía, proximidad a la ciudadanía, solidaridad y sostenibilidad medioambiental, participación ciudadana, transparencia, ética y adecuación a los principios del buen gobierno, igualdad entre hombres y mujeres, pluralismo político e imparcialidad y eficacia y eficiencia en la actividad pública local*.

- Las relación de **COMPETENCIAS PROPIAS** - la ordenación, planificación y gestión de la protección civil, de las relaciones de convivencia en el espacio público, de la policía local, tráfico y seguridad vial, de la seguridad de las actividades organizadas en espacios públicos, competencias en materia de animales de compañía, en materia de vivienda y urbanismo, en salud pública, comercio interior, integración social en materia de inmigración, juventud y cooperación para el desarrollo, entre otras.

3.2. Competencias de las Instituciones Locales de Euskadi

- **TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS** que pueden realizar la **Comunidad Autónoma Vasca** (por ley) o el **Territorio Histórico** al que **pertenece el municipio** (por norma foral), incluyendo su **financiación**.

- la **DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS** por parte de la Comunidad Autónoma Vasca y de los Territorios Históricos, **cuya financiación también estar garantizada**.

- art. 14.4, que dice que las **entidades locales podrán ejercitar cualquier tipo de actividad, servicio o prestación que**, desarrollada en interés de la comunidad local, **no se encuadre dentro de las competencias propias, transferidas o delegadas**, **siempre que no incurra en supuestos de duplicidad con otras instituciones y no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera de la hacienda** de la entidad en su conjunto.

EHU
Euskal Herriko Unibertsitatea
Universidad del País Vasco

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

TEMA 6

- Igualdad: contexto-antecedentes.
- Objeto y fin.
- Principios generales.
- Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa.

Sumario Tema 6

I. **Contexto-antecedentes**

II. **Principios generales**

1. Igualdad de trato
2. Igualdad de oportunidades
3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres
4. Respeto a la diversidad y a la diferencia
5. Integración de la perspectiva de género
6. Acción positiva
7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género
8. Integración de la perspectiva interseccional
9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación
10. Representación equilibrada
11. Colaboración, coordinación e internacionalización
12. Empoderamiento de las mujeres
13. Implicación de los hombres
14. Participación
15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas
16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera

III. **Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa**

I. CONTEXTO-ANTECEDENTES

- **La igualdad es una <u>reivindicación</u>,** dada la existencia real **de la desigualdad, y uno de los <u>pilares básicos y fundamentales</u> de todo Estado Social y Democrático de Derecho**.

- valor **superior del ordenamiento jurídico**, como **principio jurídico** y como **<u>derecho fundamental.</u>**

- **Carta de las Naciones Unidas-** art. 1.3 - se comprometen a trabajar **por la igualdad**, a no hacer **ninguna distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión**.

- La **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** - art. 7 - «discriminación».

- **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación** - «el término discriminación comprende cualquier **distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social** que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

- **Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer**, de 20 de diciembre de 1952
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, de 19 de diciembre de 1966
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, de 19 de diciembre de 1966

I. CONTEXTO-ANTECEDENTES

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) -** art. 1 ofrece la definición **de «discriminación contra la mujer». El Protocolo Facultativo de la CEDAW (2000),** con este se introducen dos mecanismos para garantizar **eficazmente los derechos de las mujeres.**

- **Conferencias Internacionales** sobre las Mujeres como instrumentos para **lograr una igualdad real**:

La 1.ª Conferencia Mundial de 1975 en México - la **"eliminación"** de **la discriminación por razón de géner**o.
La 2.ª Conferencia Mundial de 1980 en Copenhague - **derechos jurídicos a las mujeres** y las **posibilidades reales** que tienen éstas de ejercitarlos.
La 3.ª Conferencia Mundial de 1985 en Nairobi - igualdad en la **participación social**, igualdad en la **participación política y en la toma de decisiones**.
La 4.ª Conferencia Mundial de 1995 en Beijing - **acción positiva hacia las mujeres** hacia las **políticas que integren la perspectiva de género**.

- **ONU Mujeres** - Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- **ACNUDH** (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos); **PNUD** (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia),
- **UNFPA** (Fondo de Población de Naciones Unidas)y finalmente la **OIT** (Organización Internacional del Trabajo)

I. CONTEXTO-ANTECEDENTES

- **<u>Consejo de Europa</u>: Convenios y la Carta Social Europea,** se convierte en el organismo europeo **más importante en materia de derecho antidiscriminatorio. - Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica conocido como Convenio de Estambul (2011). -** se aplicará en tiempo **de paz y de guerra (conflicto armado) igualmente, todas las partes implicadas a adoptar medidas legislativas para lograr el derecho de todos a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.**

- **Unión Europea: tratado de Roma (1957) -** art. 119 **- la obligación de que cada Estado Miembro garantice la aplicación del «principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo». - Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.**

- **Estado español: CE 1978 recoge la igualdad de mujeres y hombres como valor y principio que debe incidir en todo el ordenamiento jurídico y como derecho.** (arts. 1.1, 14 y 9.2 de la CE).

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada actualmente por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

I. CONTEXTO-ANTECEDENTES

- **Comunidad Autónoma del País Vasco:** El **Estatuto de Autonomía de Euskadi de 1979** en su art. 9 se remite al art. 14 de la CE para **consagrar el principio de igualdad y al igual** que este recoge el derecho a la **igualdad ante la ley y el derecho a la no discriminación** por razón de sexo para la **ciudadanía del País Vasco**.

- el Estatuto se refiere a la competencia exclusiva de la Comunidad en materia de **«Condición Femenina»**.

- 1988 se creó **Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer**, como un organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia del Gobierno Vasco.

- octavo plan denominado **Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE** actualmente en vigor.

- ***Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres***.
- Ley modificada por la **Ley 1/2022**, de 3 de marzo, Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y refundida por el **Decreto Legislativo 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres**.

OBJETO Y FIN

- objeto **establecer los PRINCIPIOS GENERALES** que han de presidir la **actuación de los PODERES PÚBLICOS en materia de igualdad de mujeres y hombres**

- regular **un conjunto de medidas dirigidas** a **PROMOVER Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE MUJERES Y HOMBRES** en **todos los ámbitos de la vida**

- en **particular**, a **promover el empoderamiento de las mujeres**, **su autonomía** y el **fortalecimiento** de su posición social, **económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural** y **todas las formas de discriminación por razón de sexo**, **incluida** la **violencia machista** contra las mujeres.

- con el **fin último** de lograr una **SOCIEDAD IGUALITARIA Y LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA** en la que **todas las personas sean libres**, tanto en el **ámbito público como en el privado**, para **desarrollar sus capacidades personales** y tomar decisiones **sin las limitaciones impuestas** por los **roles tradicionales en función del sexo**, y en la que **se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas**, **aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres**.

OBJETO Y FIN

- se considera **Administración pública vasca**, a los efectos de esta ley:

a) La **Administración de la Comunidad Autónoma**, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

b) La **Administración foral**, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

c) La **Administración local**, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

- También c**) El Parlamento Vasco. d) Las Juntas generales de los territorios históricos. e) El Ararteko. f) El Tribunal Vasco de Cuentas Públicas. g) La Universidad del País Vasco**. A las **entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración** con los poderes públicos vascos, al **Sistema Universitario Vasco** y al **sector privado** en los términos que a lo largo de ella se establecen….

II. PRINCIPIOS GENERALES

***IGUALDAD DE TRATO*.**

Se prohíbe toda discriminación basada en el **sexo** de las personas, tanto **directa como indirecta** y cualquiera que sea la **forma utilizada para ello**.

A los efectos de esta ley:

a) Existirá **discriminación directa** cuando **una persona** sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera **menos favorable** **que otra en situación análoga por razón de su sexo** o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, **como el embarazo o la maternidad**. Sin perjuicio de su **tipificación como delito**, el **acoso sexista** en el trabajo tiene la consideración de **discriminación directa** por razón de sexo.

Ejemplo: *Una empresa busca contratar una persona para cubrir un puesto de trabajo y publica un anuncio en el que se puede leer: «Se busca director de ventas. Se busca hombre con disponibilidad para viajar…»*

b) Existirá **discriminación indirecta** cuando **un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo**, **salvo** que dicho acto jurídico, criterio o práctica **resulte adecuada y necesaria** y pueda justificarse con **criterios objetivos** que **no estén** relacionados con el sexo.

Ejemplo: *Que en una empresa el hecho de contar con un contrato a tiempo completo pueda servir como un criterio a puntuar para la promoción interna parece a priori que no es una medida discriminatoria*.

II. PRINCIPIOS GENERALES

***IGUALDAD DE TRATO*.**

c) **No se considerarán** constitutivas de discriminación por razón de sexo las **medidas** que, aunque **planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres**, tienen una justificación **objetiva y razonable**, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la **acción positiva para las mujeres**, en la necesidad de una **protección especial de los sexos por motivos biológicos**, o en la promoción de la incorporación de los hombres **al trabajo doméstico** y de **cuidado** de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

- **prohíbe conceder ≪ningún tipo de ayuda o subvención** a ninguna actividad que sea **discriminatoria por razón de sexo**, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que **hayan sido sancionadas administrativa o penalmente** por incurrir en discriminación por razón de sexo, **durante el periodo impuesto en la correspondiente sanción**≫.

II. PRINCIPIOS GENERALES

***IGUALDAD DE TRATO*.**

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple, garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurran otros factores que **puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo**, **pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.**

- han de **PROMOVER UN ENFOQUE INTERSECCIONAL,** lo que, a los efectos de esta ley, **supone t**ener en cuenta **cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.**

II. PRINCIPIOS GENERALES

***2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES*.**

Los poderes públicos vascos **deben adoptar las medidas** oportunas para **garantizar el ejercicio efectivo** por parte de mujeres y hombres, en condiciones de **igualdad, de los derechos políticos**, **civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales** y del resto de derechos **fundamentales** que puedan ser reconocidos **en las normas**, incluido **el control y acceso al poder** y a **los recursos y beneficios económicos y sociales**.

A efectos de esta ley, **la igualdad de oportunidades** se ha de entender referida **no sólo** a las condiciones **de partida o inicio en el acceso al poder** y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para **el ejercicio y control efectivo** de aquéllos.

Asimismo, los **poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal,** de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos **regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido** por la existencia de barreras **cuya eliminación se contemple en la LEGISLACIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD.**

-adoptarán las **MEDIDAS PERTINENTES para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos** de acuerdo con lo establecido **en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en otros tratados internacionales y normas aplicables sobre la materia**

II. PRINCIPIOS GENERALES

***3. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES*.**

Los **poderes públicos vascos** **integrarán de forma transversal** en sus políticas y acciones el **objetivo de prevenir, atender y erradicar la VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES** en sus **diferentes formas**, en tanto que **manifestación más extrema** de **la desigualdad entre mujeres y hombres.**

Asimismo, **será una prioridad de los poderes públicos vascos** la **atención integral, recuperación y reparación de las víctimas** de la violencia machista contra las mujeres.

***4. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA*.**

Los poderes públicos **pondrán** los **medios necesarios** para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice **respetando** tanto **la diversidad** y las **diferencias** existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su **biología**, **condiciones de vida, aspiraciones y necesidades**, como la diversidad y diferencias existentes dentro de **los propios colectivos** de mujeres y de hombres.

- **la diferencia no implica desigualdad.**

5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Los poderes públicos vascos han de **incorporar** la perspectiva de género en **todas sus políticas y acciones,** de modo que establezcan en todas ellas el **objetivo general** de **eliminar las desigualdades y promover la igualdad** de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por **integración** de la perspectiva de género **la consideración sistemática de las diferentes situaciones**, **condiciones, aspiraciones y necesidades** de mujeres y hombres, **incorporando objetivos y actuaciones específicas** dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, **a todos los niveles** y en todas sus fases de **planificación, ejecución y evaluación**.

6. ACCIÓN POSITIVA.

Para promover la **consecución de la igualdad real y efectiva** de mujeres y hombres, los poderes públicos **deben adoptar medidas específicas y temporales** destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de **hecho** por razón de sexo existentes en los diferentes **ámbitos de la vida**.

- ***Un ejemplo***: Una empresa ha abierto un proceso de selección para cubrir un puesto de dirección de ventas. Al proceso se presentan 20 candidaturas, pero solamente hay dos que cumplan todos los requisitos. Una candidatura es de un hombre y otra es de una mujer. Las dos personas cumplen todos los requisitos de formación, idiomas, experiencia profesional, disponibilidad, etc. Una acción positiva consistiría en contratar finalmente a la mujer ya que de los 5 puestos de dirección de la empresa hasta el momento todos están cubiertos por hombres. Por lo tanto, se trata de contratar a la mujer para buscar el equilibrio entre ambos sexos en los puestos de dirección de las empresas.

7. ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

Los poderes públicos vascos deben **promover la eliminación** de los roles **sociales y estereotipos** en función del sexo sobre **los que se asienta** la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se **asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico** y a los hombres la del **ámbito público**, con una muy **desigual valoración y reconocimiento económico y social**. En particular, **han de promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado** como un **elemento central de las políticas públicas**. Asimismo, **para hacer frente** a la **segregación horizontal** que se produce en **el ámbito del empleo**, **abordarán la valoración desigual de los trabajos.**

8. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL.

- **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE),** define la interseccionalidad **«como una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación».**

- A nivel estatal, **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación,** define la discriminación interseccional en su art. 6.3 b**), como la concurrencia o interactuación de diversas causas de discriminación que generan una forma específica de discriminación.**

- art. 3.8 **del Texto Refundido de la Ley para la Igualdad -** generando **«identidades solapadas e intersecadas»;** sino también, y aquí estaría su principal novedad, como herramienta de análisis de las **«diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión».**

***9. LIBRE DESARROLLO DE LA IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO, LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA AUTONOMÍA CORPORAL Y LA AUTODETERMINACIÓN*.**

Para **promover la consecución de la IGUALDAD REAL Y EFECTIVA** de mujeres y hombres, los **poderes públicos deben**, por un lado, **adoptar las medidas necesarias para erradicar de todos los ámbitos** de la vida las **discriminaciones relacionadas con la identidad sexua**l y/o de género y orientación sexual, así como, por otro lado, **desarrollar las políticas públicas necesarias** que **aseguren la autonomía corporal y la autodeterminación** de **TODAS LAS MUJERES** y, en especial, el **ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos**, desde una **perspectiva integral y multidisciplinar**.

10. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.

Los poderes públicos vascos han de **adoptar** las **medidas oportunas para lograr** una presencia **equilibrada** de mujeres y hombres **con capacitación, competencia y preparación** adecuadas en los **distintos ámbitos de toma de decisiones**.

El **principio de representación equilibrada** se aplicará en el **nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales**, y en la **designación de cargos públicos** y de **personas integrantes de los consejos de administración** de las **sociedades públicas y de los órganos de gobierno** de las entidades que integran el **sector público vasco**.
Por lo que respecta a **los ÓRGANOS PLURIPERSONALES**, a los efectos de esta ley, se considera que **existe una representación equilibrada** cuando en los órganos **de más de 4 miembros** las personas de **cada sexo** están **representadas al menos al 40 %. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas**.

Excepcionalmente, y con el **informe favorable del órgano u organismo competente** en materia de igualdad de mujeres y hombres de la **institución pública correspondiente**, **se podrá justificar** la **no aplicación del criterio de representación equilibrada** en los órganos pluripersonales en los **siguientes casos**:

***10. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA*.**

a) Cuando **se demuestre de FORMA OBJETIVA** que la **presencia de personas de alguno de los dos sexos** en el sector o ámbito de referencia al que **concierne el órgano en cuestión no alcanza el 40 %.** En ese caso, **se deberá garantizar que en dicho órgano la presencia de las personas** del **sexo menos representado** sea al **menos proporcional** a **su presencia en el referido sector o ámbito**, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los párrafos siguientes.

b) Cuando, **existiendo una representación de mujeres superior al 60 % en el órgano**, esa **sobrerrepresentación se considere acorde** al objetivo de **corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres**, derivada de **su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisione**s.

c) Cuando se **demuestre de forma objetiva** que **no hay personas de un sexo determinado** con **competencia, capacitación y preparación adecuadas** para participar en el órgano en cuestión, o que, **a pesar de haberlas, no pueden hacerlo por motivos debidamente justificados**.

d) Cuando **se trate de órganos** en los que la **designación de sus integrantes se hace en función del cargo o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones**. En este caso, el **criterio de representación equilibrada se deberá mantener** por lo que respecta al **grupo de personas designadas por una misma institución**, **salvo que** sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.

10. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.

- Artículo redactado en sintonía con otras definiciones legales de **«representación equilibrada»** en el **ámbito internacional, europeo y estatal**.

- **Ley Orgánica 2/2024**, de 1 de agosto, de **representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**.

- exige una **representación paritaria en los ámbitos de la vida política (y económica):** «Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos **deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa».**

11. COLABORACIÓN, COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.

«Los **poderes públicos vascos** tienen **la obligación de colaborar y coordinar** sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus **intervenciones sean más eficaces** y **acordes con una utilización racional de los recursos**».

- Se promueve la creación de diferentes estructuras de coordinación que se recogen en posteriores artículos entre las que se encuentran:

Estructuras formales:

- Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres - la coordinación de las actuaciones del **Gobierno Vasco** en materia de igualdad de mujeres y hombres**. Está adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.**

- **Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) - el apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental.**
- **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres - órgano de coordinación** de las políticas y programas que en materia de igualdad de mujeres y hombres desarrollen **la Administración autonómica, foral y local. Presidida por directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.**
- **Grupo Técnico Interinstitucional - el apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental.**

11. COLABORACIÓN, COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.

- Se promueve la creación de diferentes estructuras de coordinación que se recogen en posteriores artículos entre las que se encuentran:

Estructuras formales:

- **Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres** - **impulso, coordinación y colaboración** con las **distintas direcciones y áreas del departamento** y, en su caso, con los **organismos autónomos**.
- **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer** - **organismo autónomo** adscrito a la **Presidencia del Gobierno Vasco** encargado del **impulso, asesoramiento, planificación y evaluación** de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la **Comunidad Autónoma de Euskadi,** incluidas las relativas a **la violencia machista contra las mujeres, cuyo fin esencial** es la consecución de la **igualdad real y efectiva de mujeres y hombres** en todos los **ámbitos de la vida política, económica, cultural y social** de la Comunidad.

11. COLABORACIÓN, COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.

- Se promueve la creación de diferentes estructuras de coordinación que se recogen en posteriores artículos entre las que se encuentran:

Estructuras informales:

- **Grupo técnico departamental (GTD)** - **Estructura técnica** para favorecer la **aplicación efectiva de las políticas de igualdad** en las diversas direcciones.
- **Red de unidades de Igualdad**.
- **Berdinsarea** - **red de municipios** impulsada por **Emakunde y Eudel** que pretende ser un **espacio de trabajo intermunicipal,** ágil y eficaz para impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados.

- Esta enumeración **no agota todas las redes informales que existen** en la actualidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

II. PRINCIPIOS GENERALES

***12. Empoderamiento de las mujeres*.**

- se **CONSIDERA EMPODERAMIENTO** de las mujeres **el proceso que estas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación** que sufren por el **hecho de ser mujeres**, y para la adquisición de la competencia, el **poder y el control que les permitan tomar decisiones estratégicas** sobre **sus propias vidas** y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y **perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.**

***13. IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES*.**

Los **poderes públicos vascos** DEBEN PROMOVER, de **forma trasversal y a través de acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres** a **FAVOR DE LA IGUALDAD** y en **CONTRA DE LA VIOLENCIA MACHISTA**, así como el **cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias**.

Todo ello, como **refuerzo y complemento del trabajo prioritario de empoderamiento** de las mujeres y como **vía para el desarrollo humano de todas las personas y la consecución** de la **JUSTICIA SOCIAL Y LA IGUALDAD.**

***14. PARTICIPACIÓN*.**

Los **poderes públicos vascos** tienen que **IMPULSAR,** en el **desarrollo de las políticas públicas**, la **participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres**, de los agentes sociales y de la **ciudadanía en su conjunto**, para favorecer un modelo de **participación más democrático** que dé **mayor legitimidad a sus aportaciones** y facilite que estas **tengan incidencia real**. A tal fin **adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación**, que garantizarán la **accesibilidad universal**.

15. INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

- **Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública (PEGIP 2020) del Gobierno Vasco, procesos decisorios y de** implementación caracterizados **por actuaciones horizontales y colaborativas.**

- Los **poderes públicos vascos** deben **FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD** y **garantizar la transparencia y la rendición de cuentas** a la ciudadanía sobre **cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres** a través de los **recursos públicos**.

16. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS Y PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA.

Los **poderes públicos vascos DEBEN GARANTIZAR** el **ejercicio de los derechos lingüísticos** y la **promoción del uso del euskera** en el **ámbito de la igualdad de mujeres y hombres**.

A tal fin, en el **desarrollo de las políticas de igualdad** **se asegurarán**, **entre otras medidas**, de que los servicios se **presten en la lengua cooficial elegida** por la **persona interesada**, de que se garanticen los **derechos lingüísticos** en las actividades **de formación, participación y sensibilización** dirigidas a la ciudadanía y de que **se fomente el uso del euskera** en las **actividades dirigidas a las personas trabajadoras y profesionales**.

III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

***Artículo 19*.**

1. Los **poderes públicos vascos** **han de tener en cuenta de manera activa** el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas y de los planes, programas y otros instrumentos de **formulación de políticas públicas**, **así como de los contratos, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.**

2. **Sin perjuicio de la competencia legislativa** **en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma**, los **órganos forales de los territorios históricos y la Administración local elaborarán sus propias normas sobre dicha materia**, que concreten y adapten a la realidad de los **distintos territorios históricos y municipios** los mandatos genéricos recogidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. Todo ello, en ejercicio de sus competencias de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, de sus **potestades reglamentarias y de auto-organización, así como de sus competencias en otras materias sectoriales afectadas** por la igualdad de mujeres y hombres, por ser esta **una materia transversal.**

III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

***El contenido de los arts. 20 a 25 puede resumirse de la siguiente manera*:**

- Todo órgano de la **administración que promueva un proyecto** de norma deberá realizar una **evaluación previa en función del género**.
- el **órgano que promueva la norma** debe **incorporar medidas correctoras** de cara **a eliminar las desigualdades detectadas** y promover la igualdad.

1. En los procesos selectivos y jurados (art. 21):

a) La **inclusión, en las normas reguladoras los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público**, **incluidos los periodos de prácticas**, de una cláusula por la que, en caso de **existir igualdad de capacitación**, **se dé prioridad a las mujeres** en aquellos **cuerpos, escalas, niveles y categorías** de la Administración en los que la **representación de estas sea inferior al 40 %** [art. 21.1 a)].

b) La inclusión de una cláusula por la que **se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada** de mujeres y hombres con **capacitación, competencia y preparación adecuadas** [art. 21.1 b)].

III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

***El contenido de los arts. 20 a 25 puede resumirse de la siguiente manera*:**

1. **En los procesos selectivos y jurados** (art. 21):

c) **Previsiones** para que en **los baremos de méritos se valoren**, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de **excedencia** por **cuidado de familiares** o por **violencia de género**, el tiempo atribuible a **reducciones de jornada** o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la **maternidad y paternidad**, o facilitar la **conciliación corresponsable** de la vida personal, familiar y laboral.

d) La **inclusión, en las normas reguladoras de los jurados creados** para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, por la que se **garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres** con capacitación, competencia y preparación adecuadas en tribunales de **más de 4 integrantes** cada **sexo está representado al menos al 40 %.**

III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

***2. En materia de contratación pública*.**

- los **poderes públicos vascos** incorporaran la **perspectiva de género**, incluyendo **cláusulas para la igualdad** de mujeres y hombres entre los **criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución.**

3. En el ámbito de la actividad administrativa de fomento público.

- los **poderes públicos vascos**, además de **incorporar la perspectiva de género** en las **subvenciones públicas**, **incluirán en las bases o normas reguladoras** medidas para **promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres** entre los criterios de **valoración** y entre las obligaciones de las **personas físicas o jurídicas beneficiarias**.

4*. En sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico.*

- **los poderes públicos vascos**, junto con la **perspectiva de género**, **incorporarán medidas para promover la igualdad y eliminar las desigualdades** entre mujeres y hombres. Para ello, **deben garantizar que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales y de carácter estratégico** se aporte **información desglosada por sexo** de los indicadores de evaluación previstos y de las **personas beneficiarias** de las medidas desarrolladas en el plan.

III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

5. Informe Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

«Los **proyectos de normas** que se elaboren en el ámbito de la **Administración de la Comunidad Autónoma** has de ser **informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**.

6. Informe de legalidad. El último paso del proceso tal y como ocurre con el resto de las normas, consiste en **un informe de legalidad de la norma**.

Para **facilitar la realización de la evaluación previa** del impacto en función del género, el *Consejo de Gobierno del Gobierno Vasco aprobó en su sesión de 21 de agosto de 2012 las «Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres*».

Igualmente, en los **ámbitos de las administraciones forales se han aprobado decretos y normas forales** que facilitan las directrices a seguir.

En el **ámbito local** contamos con la **publicación** *Evaluaciones previas del impacto en función del género. Guía explicativa del proceso y herramientas diseñadas para su implantación en las entidades locales* (2018).

III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

- las **guías para un uso no sexista del lenguaje** que permiten dar **cumplimiento al deber de un uso no sexista del lenguaje** contemplado por el art. 19.4: «los poderes públicos vascos deben hacer **un uso no sexista de todo tipo de lenguaje** en los documentos y soportes que produzcan directamente **o a través de terceras personas o entidades**».

- • Propuestas para un uso no sexista del lenguaje (1988).
- • Euskararen erabilera ez sexista (2008).
- • Corrector de género en euskara para MSWord.
- • Guía del lenguaje para el ámbito educativo (2008).
- • Guía de lenguaje para el ámbito del deporte (2009).
- • Guía de lenguaje para el ámbito de la salud (2009).
- • Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura (2010).
- • Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo (2011).

EHU
Euskal Herriko Unibertsitatea
Universidad del País Vasco

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

TEMA 8

- **Normalización lingüística del uso del euskera en la Administración General.**
  - **Principios generales.**
  - **El perfil lingüístico.**
- **La preceptividad de los perfiles lingüísticos.**
- **Los planes de normalización lingüística.**

Sumario Tema 8

1. **Legislación básica**

2. **El perfil lingüístico**

   2.1. Acreditación
   2.2. Exenciones
   2.3. Convalidaciones

3. **Derechos lingüísticos de la ciudadanía y obligaciones de la Administración (ELEBIDE)**

4. **Certificado BIKAIN**

5. **Criterios de uso de las lenguas oficiales**

6. **Importancia de la formación lingüística específica**

7. **Los planes de normalización lingüística. Plan de normalización del uso del euskera del Gobierno Vasco en el VII período de planificación (2023-2027)**

   7.1. Ámbito de aplicación
   7.2. Período de vigencia
   7.3. Objetivo principal
   7.4. Participantes en el Plan
   7.5. El marco KEMEN
   7.6. Valoración general del VI período de planificación

8. **Estructuras organizativas**

1. LEGISLACIÓN BÁSICA

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre (art.6) - **euskera, lengua propia del Pueblo Vasco**, el carácter de **lengua oficial junto con el castellano**, y se reconoce a **todos los habitantes de la Comunidad** el **derecho a conocer y usar ambas lenguas**.

La **Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Uso del Euskera**, desarrolla el Estatuto de Autonomía, y artículos (6-14) - el **ámbito de la Administración Pública.**

- se reconoce a **toda la ciudadanía el derecho a usar tanto el euskera como el castellano** en sus **relaciones con la AAPP** en el **ámbito territorial** de la CAPV, y a ser **atendidos en la lengua oficial que elijan.**

- Ley recoge que **toda disposición normativa o resolución oficial** que emane de **los poderes públicos** sitos en la CAPV debe **estar redactada en forma bilingüe a efectos de publicidad oficial**;

- **igual tratamiento bilingüe deben tener las notificaciones, comunicaciones administrativas e impresos o modelos oficiales** que hayan de utilizarse por los poderes públicos en la CAPV, **salvo que los interesados privados elijan expresamente la utilización de una de las dos lenguas oficiales**.

1. LEGISLACIÓN BÁSICA

Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco - más en profundidad la **normalización lingüística en el ámbito de la Administración.**

- Ley hace por primera vez referencia a **algunos conceptos de gran importancia** para la normalización: **el perfil lingüístico**, la **fecha de preceptividad** y la valoración del **euskera como mérito** en los procesos selectivos.

- El **perfil lingüístico** define el **conjunto de niveles de competencia en euskera necesarios** para la provisión y desempeño del puesto de trabajo.

- **reglamentariamente**, a propuesta del departamento del GV, se determinarán los supuestos en los que, **excepcionalmente,** el **titular de un puesto de trabajo podrá ser eximido** del **cumplimiento del perfil lingüístico** asignado al mismo.

Decreto 19/2024, de 22 de febrero, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco.

— Los **perfiles lingüísticos** de los puestos de trabajo.
— La **acreditación de los perfiles lingüísticos** y su consideración en los procesos de selección y provisión de puestos.
— Las **convalidaciones y el régimen de exenciones**.
— La determinación de **preceptividades**.

2. EL PERFIL LINGÜÍSTICO

- Los **niveles de competencia de los perfiles lingüísticos** deberán ajustarse a lo dispuesto en el **Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas** (A2B1, B1B1, B1B2, B2B2, B2C1, C1C1, C2C1, C2C2 - El primer componente corresponde a las **destrezas escritas**, y el segundo, a las **destrezas orales**).

- en algunos casos, la **acreditación del perfil para el acceso al puesto** de trabajo resulta **obligatoria**, y en otros, no – **mérito** – con la puntuación máxima de:

— Perfiles lingüísticos A2B1, B1B1, B1B2 y B2B2 - **5 % al 10%.**
— Perfil lingüístico B2C1 - **7 % al 12%.**
— Perfiles lingüísticos C1C1, C2C1 y C2C2 **- 11 % al 20 %.**

- Cuando el perfil **es obligatorio (y no un simple mérito)** se dice que el perfil **es preceptivo, es decir, que tiene asignada una determinada fecha de preceptividad** a partir de la cual es **obligatorio acreditar el conocimiento del euskera.**

- **Índice de obligado cumplimiento –** determina el **porcentaje de puestos de trabajo** que tienen que **tener asignado un perfil lingüístico preceptivo respecto al total de puestos** de una determinada entidad. Este porcentaje se calcula teniendo en cuenta **la realidad sociolingüística del territorio** donde está ubicada la administración en cuestión.

2. EL PERFIL LINGÜÍSTICO

2.1. Acreditación del perfil lingüístico

— Mediante las **convocatorias ordinarias y extraordinarias** del Instituto Vasco de Administración Pública, o **mediante una prueba específica**, destinada a la acreditación de perfiles lingüísticos, **dentro del proceso de selección o provisión o del período de prácticas** que se establezca.

— A través de la **realización y superación de la pruebas del proceso de selección** o de provisión usando el **euskera como lengua vehicular**.

— A través del **uso del euskera en el desempeño de las funciones correspondientes** al **puesto de trabajo**.

2.2. Exenciones

— Cuando el titular **supera la edad de 45 años** al comienzo de cada periodo de planificación en el que **se asigne la fecha de preceptividad** al puesto de trabajo **del que son titulares**, siempre con la conformidad de la persona interesada.
— Cuando **el nivel de estudios realizados por el titular no alcance los de Bachiller Elemental**, Educación General Básica o **Educación Secundaria Obligatoria**.
— Cuando se encuentre afectado **por alguna discapacidad que imposibilite o dificulte el aprendizaje del euskera** mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de personas adultas.
— Cuando esta persona presente **una carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias** en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los **programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística** de personas adultas.

Decreto 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera

Exenciones relacionadas con las titulaciones universitarias

- con **posterioridad al 16 de abril de 2008** y cumplan alguno de los requisitos establecidos en el anexo II, la **exención de la necesidad de acreditar los títulos y certificaciones lingüísticas** en euskera considerados **equivalentes a los niveles C1 y C2**

2. EL PERFIL LINGÜÍSTICO

Decreto 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera

Exenciones relacionadas con el título de Bachiller y Técnico Superior

- posterioridad **al 16 de abril de 2008** y que hubieran **cursado en euskera más del 50% del total del currículo correspondiente** a estas titulaciones, **la exención** de presentar los títulos y certificaciones lingüísticas - **nivel B2**.

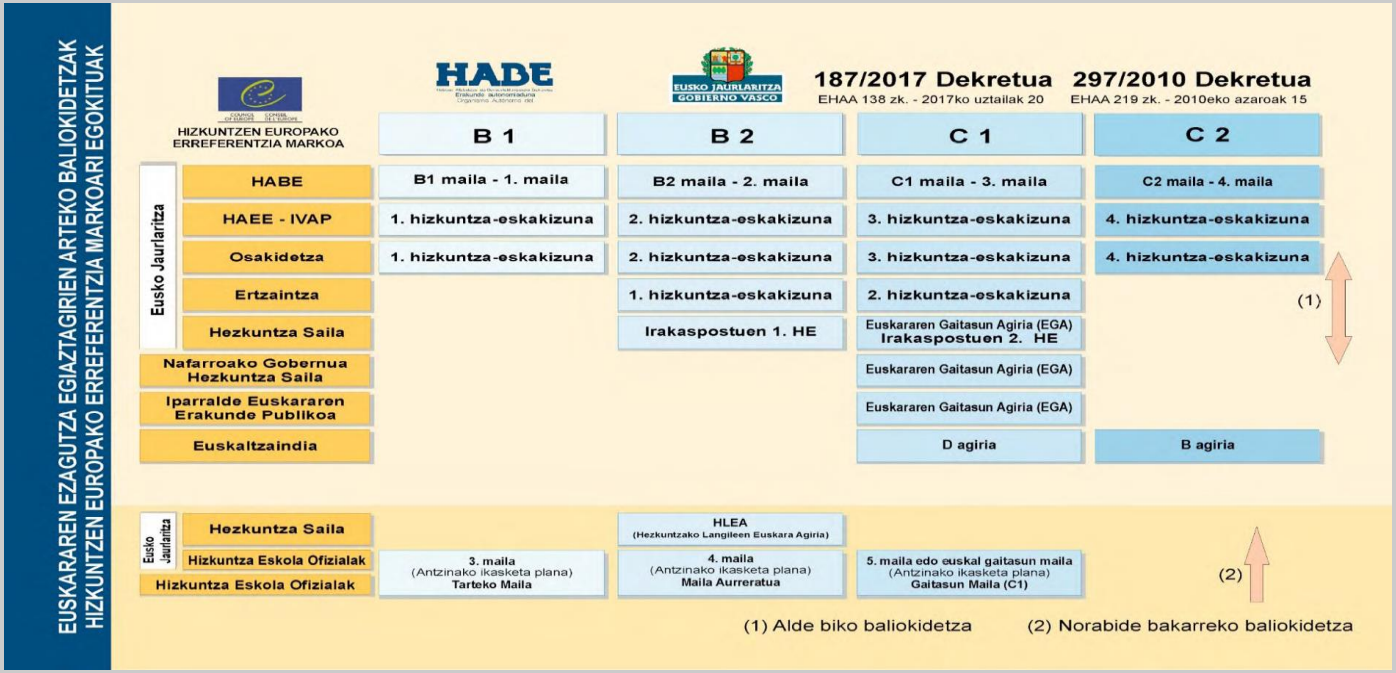
Exenciones relacionadas con el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y Técnico

- posterioridad al **16 de abril de 2008** y que hubieran **cursado en euskera más del 50% del total del currículo correspondiente** a estas titulaciones, la exención de presentar los títulos y certificaciones lingüísticas - **nivel B1.**

2.3. Convalidaciones de los perfiles lingüísticos

DECRETO 297/2010, de 9 de noviembre, de **convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera**, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Decreto 187/2017 los títulos expedidos por las diferentes administraciones quedan equiparados a los niveles **B1, B2, C1 y C2** del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.



3. DERECHOS LINGÜÍSTICOS DE LA CIUDADANÍA Y OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN (ELEBIDE)

- criterio **fundamental** de la Ley: los **derechos lingüísticos corresponden a la ciudadanía**, y es **deber de la Administración garantizar** el ejercicio de **tales derechos.**

- **defensa de los derechos lingüísticos** de la ciudadanía existe, entre otros recursos – **ELEBIDE**- Servicio para la Garantía de los Derechos Lingüísticos que La Viceconsejería de Política Lingüística.

- Elebide tiene las siguientes **funciones principales**:

— **Gestionar las reclamaciones, quejas, proposiciones y sugerencias**.
— **Ofrecer información y asesoramiento** acerca de los derechos lingüísticos.
— **Proporcionar ayuda** a quienes lo precisen o demanden.
— **Asegurar la coordinación con otros organismos e instituciones**.

4. CERTIFICADO BIKAIN

- se ha adecuado y se ha hecho extensivo, **no solo a las empresas**, sino también a la **administración y entes públicos**, **alineando así dos ámbitos diferentes –** único sistema.
- 3 niveles: **básico, intermedio y superior**.
- 2 ponderaciones a la hora de la evaluación: una para **empresas privadas y sociedades públicas**, y la otra para **las administraciones**.

5. CRITERIOS DE USO DE LAS LENGUAS OFICIALES

- Los **Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales** serán **una guía imprescindible** para esa labor, ya que en ellos se **especifican las metas y los pasos del plan** - Administración trabaje en ambas lenguas.
- Marco **KEMEN** - La entidad evaluará el **grado de cumplimiento de los criterios lingüísticos** y, en su caso, pondrá en marcha medidas correctoras.
- **cada departamento deberá ajustar dichos criterios** a su **realidad lingüística**, y **asegurar,** de manera sistemática, **su cumplimiento**.

6. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN LINGÜÍSTICA ESPECÍFICA

- **62,7% de los trabajadores de la Administración** han **acreditado el perfil lingüístico** que les corresponde; **y 8,3% el perfil inferior en un grado**.

- procedimientos previstos para la **formación lingüística específica**: **los cursos** (presenciales u online) -*la motivación, la expresión oral, los documentos y el lenguaje administrativo* y las **sesiones de capacitación** (en cualquiera de sus modalidades) -*ELEBI y los seminarios* específicos, el *nuevo programa IDAZLAGUN* y los novedosos cursos on-line .

- rasgo diferencial de este tipo de preparación - que la o el **trabajador sea capaz de realizar su tarea en euskera** al finalizar el proceso.

7. LOS PLANES DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA: PLANES ESTRATÉGICOS Y PLANES DE GESTIÓN

- Los **PLANES ESTRATÉGICOS son quinquenales**, se articulan en torno a periodos de **planificación con una duración de 5 años**. Durante el **primer año** del periodo de planificación, **cada entidad** (sea general, foral, local…) **está obligada a aprobar su correspondiente** plan estratégico enviando a **Viceconsejería de Política lingüística** (VPL). La VPL emitirá, en un **plazo máximo de 2 meses**, el **informe preceptivo** sobre la propuesta de plan recibida.

- Los **PLANES DE GESTIÓN** son **planes de acción**; es decir, el **conjunto de actividades que se programan para la consecución de los objetivos** previstos en el **plan estratégico** - En todas las acciones de los planes de gestión figurarán, al menos, las siguientes informaciones: **QUIÉN / QUÉ / PARA CUÁNDO**.

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA DEL GOBIERNO VASCO EN EL VII PERÍODO DE PLANIFICACIÓN (2023-2027)

7.1. Ámbito de aplicación

- Decreto 19/2024, de 22 de febrero, - A**dministración General de la Comunidad Autónoma Vasca**, su **administración institucional** y **los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia**, **dependientes** de aquella.

7.2. Período de vigencia

- Período de Planificación 2023-2027 ha comenzado el **1 de enero de 2023**, y finalizará **el 31 de diciembre de 2027**.

7.3. Objetivo principal

- Gobierno Vasco quiere ser **una administración totalmente bilingüe** que, además de **garantizar absolutamente los derechos lingüísticos** de la ciudadanía, se **sienta cómoda trabajando en euskera**.

7.4. Participantes en el Plan

- serán las **personas con responsabilidad política y técnica** las que **liderarán la gestión del uso** de las **lenguas oficiales en la Administración**; por lo tanto, será **la persona líder** de la organización.
- Las personas **que ocupan cargos de dirección** han de ser **un referente en la gestión** y el uso del euskera.

7.5. El marco KEMEN

- Características del marco KEMEN:

— **Gestión orientada al fomento del uso del euskera**.
— **Seguimiento sistemático de los planes** y de los criterios lingüísticos.
— **Liderazgo e implicación** de las personas responsables de la organización.
— La **transversalidad como reto**.

7.6. Valoración general del VII periodo de planificación

- el **95% de las organizaciones** tienen establecidos sus **criterios lingüísticos**, el **81% del personal los conoce** y el **79% los cumple** en su práctica diaria.
- competencia, hoy en día la Administración - número de personas trabajadoras que tiene **acreditado algún perfil casi llega al 90%** y cada vez **hay más personas responsables políticas** preparadas para trabajar en euskera (**el 80% afirma que entiende euskera, y el 67,5%** que es **capaz de hablarlo**).
- Mejoras: en las **relaciones escritas internas (78,5%);** en la **documentación dirigida a la ciudadanía (73,2%)**; en la **oferta lingüística activa (63,6%);** en la lengua empleada para **responder a la ciudadanía (42,3%);** en la **lengua utilizada entre el personal (55,1%);** etc.

8. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

Comisión Permanente de las Lenguas Oficiales del Gobierno Vasco.

- **órgano máximo de seguimiento** a nivel de Gobierno, y responsable del proceso de normalización en su conjunto (Viceconsejería de Política Lingüística, el IVAP y las y los directores de servicios de los departamentos)

Comisión Sectorial de Seguimiento de la Normalización

- La **VPL** y las/los representantes de todos **los sindicatos**.

Comisión Técnica de Normalización Lingüística

— Las y los **técnicos de normalización** de todos los departamentos.
— La VPL.
— El IVAP.

EHU
Euskal Herriko Unibertsitatea
Universidad del País Vasco

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

TEMA 11

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: objeto, ámbito de aplicación, derechos y obligaciones.

Sumario Tema 11

I. **Objeto y carácter de la norma**

II. **Estructura**

III. **Ámbito de aplicación**

IV. **Derechos y obligaciones**

Conclusiones

PRL

Art. 40.2 CE - encomienda a todos los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo – principio rector de la política social y económica

Artículo 2. Objeto y carácter de la norma

1. **La presente Ley 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, esta Ley **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 presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones publicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley 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**.

PRL

- **Ley de PRL -** clara **vocación de innovación** para establecer un **adecuado nivel de protección** de la seguridad y salud del personal

- destacarse el **carácter garantista** de su regulación, que determina una **correlación entre el derecho a la protección de la seguridad y salud** que tienen las **personas empleadas** y el correlativo **deber de cualquier empresa o administración** de brindar esa protección

- norma **con rango legal** que recogiese el **cuerpo básico de garantías y responsabilidades** precisas para establecer un **adecuado nivel de protección de la seguridad** y salud de las personas empleadas

1. Los **principios relativos** a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y salud.
2. La **eliminación o disminución de los riesgos** derivados del trabajo.
3. La **información, consulta, participación equilibrada** y la **formación del personal** en materia preventiva.
4. El **deber de la empresa/administración de garantizar la protección** eficaz de **todos los empleados y empleadas** para satisfacer el derecho que se le reconoce a toda persona empleada.

ESTRUCTURA – LEY PRL

Capítulo I - objeto, ámbito de aplicación y definiciones
Capítulo II - política en materia de PRL - política coherente, coordinada y eficaz.
Capítulo III - derechos y obligaciones tanto de las empresas/administraciones como del personal
Capítulo IV - servicios de prevención, organizar los medios humanos y materiales necesarios para materializar el deber de protección.
Capítulo V - derecho de consulta y participación de todos los empleados y empleadas - la protección de su seguridad y salud.
Capítulo VI - obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.
Capítulo VII - las responsabilidades y sanciones - incumplimiento

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Esta Ley 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 Publicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo.

Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones especificas 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 especifica.

Cuando en la presente Ley 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 esta Ley, 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.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones publicas de:
Policía, seguridad y resguardo aduanero.
Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad publica.
Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
No obstante, esta Ley inspirara la normativa especifica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa especifica.
En los establecimientos penitenciarios, se adaptaran a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevara a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES – **arts**. 14-29

- **derechos que corresponden a los y las trabajadoras** para garantizar que reciben una **protección eficaz frente a los riesgos** que puedan sufrir en el desempeño de su actividad laboral.

- las **obligaciones a cumplir para colaborar con la empresa/AAPP**

- medidas a desarrollar en situaciones de **emergencia y en caso de riesgo grave e inminente**.

- Define, igualmente, las **garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud** de las personas empleadas, con especial atención a la **protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad** en el tratamiento de estas actuaciones.

- Medidas especiales - los y **las jóvenes, las trabajadoras embarazadas** o que han dado a luz recientemente y el **personal sujeto a relaciones laborales de carácter temporal**.

- ***obligaciones empresariales*** - el **deber de coordinación** que se impone a las empresas/administraciones que desarrollen sus actividades en un **mismo centro de trabajo**, así como el de aquellas que **contraten o subcontraten.**

PRL

- **Capítulo III – modificado sustancialmente por la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales - medidas acordadas en la Mesa de Dialogo Social**
- **Capítulo III - reforma sustancialmente el artículo 26, que regula la protección de la maternidad, si bien en este caso no fue la Ley 54/2003 la que lo modificó, sino la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

-**Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales**

1. **Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el** trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un **deber de la Administraciones públicas respecto del personal** a su servicio. Los derechos de **información, consulta y participación, formación en materia preventiva**, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

-Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizara la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de **plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación** de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y **mediante la constitución de una organización** y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capitulo IV de esta ley. El **empresario desarrollara una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva** con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y **dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención** señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo

PRL

-**Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales**

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades d prevención complementaran las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores

PRL

-**Artículo 15 Principios de la acción preventiva**

1. El empresario aplicara las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el articulo anterior, con arreglo a los siguientes **principios generales**:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Artículo 15 Principios de la acción preventiva

2. El empresario tomara en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptara las medidas necesarias a fin de garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y especifico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas mas seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

-Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las practicas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan

-Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de **la elección de los equipos** de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisara, si fuera necesario, con ocasión de los danos para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizara controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

-Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizara aquellas **actividades preventivas necesarias** para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el **plan de prevención de riesgos laborales**, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el articulo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevara a cabo **una investigación al respecto,** a fin de detectar las causas de estos hechos.

-Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección

1. El empresario adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo especifico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptara las medidas necesarias con el fin de que:
a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medio técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

-**Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptara las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el articulo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitara por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de proteccion y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capitulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capitulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

-Artículo 19. Formación de los trabajadores

1. **En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador** reciba una formación teórica y practica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

-Artículo 20. Medidas de emergencia

El **empresario,** teniendo en cuenta el **tamaño y la actividad de la empresa**, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá **analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias** en materia de **primeros auxilios**, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en practica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, **su correcto funcionamiento.** El citado personal deberá **poseer la formación necesaria**, ser **suficiente en número y disponer del material adecuado**, en función de las circunstancias antes señaladas. Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá **organizar las relaciones que sean necesarias** con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia medica de urgencia, **salvamento y lucha contra incendios**, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

-**Artículo 21. Riesgo grave e inminente**

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, este en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del articulo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

-**Artículo 21. Riesgo grave e inminente**

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este articulo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de estos podrán acordar, por **mayoría de sus miembros**, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de **veinticuatro horas**, anulara o ratificara la paralización acordada. El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por **decisión mayoritaria** de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

-**Artículo 22. Vigilancia de la salud**

1. **El empresario garantizara a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de** salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la proteccion de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

-**Artículo 22. Vigilancia de la salud**

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información medica de carácter personal se limitara al personal medico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado mas allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

-**Artículo 23. Documentación**

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) **Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del** articulo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del articulo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del articulo 16 de esta ley.

d) Practica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el articulo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el ultimo párrafo del apartado 4 del citado articulo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a **un día** de trabajo. En estos casos el empresario realizara, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente articulo

-**Artículo 23. Documentación**

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que estas puedan cumplir con lo dispuesto en el articulo 10 de la presente Ley y en el articulo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad

-**Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales**

1. **Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o mas empresas,** estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del articulo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptara las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales

-**Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales**

4. Las obligaciones consignadas en el ultimo párrafo del apartado 1 del articulo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este articulo serán desarrolladas reglamentariamente.

-Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. **El empresario garantizará de manera especifica la protección de los trabajadores que, por sus** propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos muta génicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

-**Artículo 26. Protección de la maternidad**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el articulo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los **Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social** o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del medico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

-**Artículo 26. Protección de la maternidad**

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el articulo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la proteccion de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

-**Artículo 26. Protección de la maternidad**

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este articulo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del medico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores **de nueve meses** contemplada en el articulo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el numero 3 de este articulo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realizacion dentro de la jornada de trabajo.

-Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificara en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicaran plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptara las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de proteccion y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente articulo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el articulo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

-Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el articulo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente articulo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente articulo. La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este articulo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y esta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podran dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley

-**Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos**

1. **Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las** medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de proteccion facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar

-Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de proteccion y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6.º Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el articulo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones publicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.