

- TEMARIO - oposiciones

tutemario

TuTestDigital

2ª PARTE: DEL TEMA 15 AL 20



AYUNTAMIENTO DE IBIZA

TEMAS:

20

PLAZAS:

16

ENA

editorial

TEMARIO OPOSICIONES AUXILIAR ADMINISTRATIVO AYTO. IBIZA

Editorial ENA

ISBN (Encuadernado): 979-13-88257-63-6

ISBN (Digital): 979-13-88257-64-3

DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES

Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

Prohibido su REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN PERMISO DE EDITORIAL ENA

INTRODUCCIÓN:

Vamos a desarrollar en este libro-temario, de los 20 temas solicitados para el estudio de la fase de oposición, de las 16 plazas de AUXILIAR ADMINISTRATIVOS, convocadas por el Ayuntamiento de Ibiza publicadas en el Boletí Oficial de les Illes Balears núm. 62, de 16-05-2026.

El temario es el siguiente:

TEMARIO GENERAL

Tema 1. La Constitución Española de 1978: significado y contenido del título preliminar. Derechos y deberes fundamentales.

Tema 2. El Estatuto de Autonomía de las Illes Balears. Proceso de elaboración. Antecedentes. Estructura y contenido básico. Principios fundamentales.

Tema 3. La organización territorial del Estado en la Constitución. Los estatutos de autonomía: su significación.

Tema 4. La Corona. Las Cortes Generales. El Defensor del Pueblo y el Tribunal de Cuentas.

TEMARIO ESPECÍFICO

Tema 5. Régimen Local: Organizaciones para la cooperación en materia de Administración Local. Régimen de organización de los municipios de gran población.

Tema 6. Régimen Local: Tipificación de las infracciones y sanciones por las entidades locales en determinadas materias. Disposiciones adicionales.

Tema 7. Procedimiento administrativo: significado, principios y fases.

Tema 8. Procedimiento administrativo: normas generales de actuación de la Administración. Derechos y obligaciones de relacionarse electrónicamente con las administraciones públicas. Transformación de las oficinas de registro a las oficinas de asistencia en materia de registro. Quejas y sugerencias.

Tema 9. Procedimiento administrativo: eficacia de los actos administrativos.

Tema 10. Procedimiento administrativo: la iniciación y ordenación del procedimiento.

Tema 11. Procedimiento administrativo: la instrucción y finalización del procedimiento.

Tema 12. Régimen jurídico del sector público: órganos de las administraciones públicas.

Tema 13. Régimen jurídico del sector público: principios de la potestad sancionadora. Procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

Tema 14. Personal al servicio de las corporaciones locales: clases, ingreso, carrera profesional y sistema retributivo.

Tema 15. Personal al servicio de las corporaciones locales: Régimen disciplinario. Despido.

Tema 16. La potestad reglamentaria y el reglamento. La potestad reglamentaria en la esfera local: ordenanzas, reglamentos y bandos.

Tema 17. El presupuesto municipal: concepto, principios, estructura y contenido. Procedimiento de aprobación.

Tema 18. Normativa estatal y autonómica en materia de igualdad y contra la violencia de género: disposiciones generales, objeto, principios y políticas públicas. La violencia machista: definición, prevención y derecho a la protección efectiva.

Tema 19. La prevención de riesgos laborales. Riesgos y medidas preventivas asociadas al puesto de trabajo.

Tema 20. Transparencia y acceso a la información. La gestión por procesos. La gestión por competencias y por objetivos. Principios de buen gobierno.

SUGERENCIA PARA EL OPOSITOR / OPOSITORA:

El presente libro es una guía de estudio elaborada y basada en los temas publicados por el organismo oficial de turno (Ayuntamiento, Diputación, Etc.) así como en exámenes anteriores.

Esto significa que, estudiando el presente material, usted tiene garantizado el conocimiento suficiente para poder realizar el examen con garantías de éxito.

No obstante, el tribunal de la oposición en ocasiones pregunta sobre temas que no estaban en la redacción de la convocatoria o sobre partes de la Ley que en principio no estaban. (Ejemplo callejeros y conocimiento del municipio en los Ayuntamientos)

Por ello, no siendo imprescindible, si es recomendable que usted amplie sus conocimientos para asegurarse una mejor nota en el examen.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN:	3
ÍNDICE:.....	5
Tema 15. Personal al servicio de las corporaciones locales: Régimen disciplinario. Despido.....	6
Tema 16. La potestad reglamentaria y el reglamento. La potestad reglamentaria en la esfera local: ordenanzas, reglamentos y bandos.....	18
Tema 17. El presupuesto municipal: concepto, principios, estructura y contenido. Procedimiento de aprobación.....	48
Tema 18. Normativa estatal y autonómica en materia de igualdad y contra la violencia de género: disposiciones generales, objeto, principios y políticas públicas. La violencia machista: definición, prevención y derecho a la protección efectiva.....	123
Tema 19. La prevención de riesgos laborales. Riesgos y medidas preventivas asociadas al puesto de trabajo.....	167
Tema 20. Transparencia y acceso a la información. La gestión por procesos. La gestión por competencias y por objetivos. Principios de buen gobierno.	242

Tema 15. Personal al servicio de las corporaciones locales: Régimen disciplinario. Despido.

Régimen disciplinario y despido.

El régimen disciplinario del personal empleado público tiene como finalidad garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos y asegurar que quienes prestan servicios en las Administraciones Públicas actúen conforme a los deberes que les impone el ordenamiento jurídico. En el ámbito local, este régimen se aplica al personal al servicio de las corporaciones locales, teniendo en cuenta la normativa básica estatal de empleo público y las especialidades propias del régimen local.

La regulación básica se encuentra en el **Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, que regula la responsabilidad disciplinaria, el ejercicio de la potestad disciplinaria, las faltas disciplinarias, las sanciones, la prescripción de faltas y sanciones, así como el procedimiento disciplinario y las medidas provisionales. El artículo 96 del TREBEP incluye entre las sanciones tanto la **separación del servicio de los funcionarios** como el **despido disciplinario del personal laboral**.

1. Responsabilidad disciplinaria.

Los empleados públicos quedan sujetos al régimen disciplinario por las infracciones que puedan cometer en el ejercicio de sus funciones y cargos. Esta responsabilidad alcanza tanto al personal funcionario como al personal laboral, sin perjuicio de las especialidades aplicables a cada clase de personal.

También pueden incurrir en responsabilidad quienes induzcan a otros a realizar actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria. Asimismo, pueden ser responsables quienes encubran faltas consumadas muy graves o graves cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o para la ciudadanía.

2. Principios del ejercicio de la potestad disciplinaria.

El ejercicio de la potestad disciplinaria debe respetar una serie de principios que garantizan que la Administración no sancione de forma arbitraria. Entre ellos destacan:

- El principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- El principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y retroactividad de las favorables.
- El principio de proporcionalidad.
- El principio de culpabilidad.
- El principio de presunción de inocencia.

Estos principios obligan a que las faltas y sanciones estén previstas normativamente, que exista responsabilidad del empleado público, que la sanción sea proporcionada a la gravedad de la conducta y que se respeten las garantías procedimentales antes de imponer cualquier sanción.

Tema 16. La potestad reglamentaria y el reglamento. La potestad reglamentaria en la esfera local: ordenanzas, reglamentos y bandos.

La potestad reglamentaria de las entidades locales: Ordenanzas, reglamentos y bandos.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Las ordenanzas y reglamentos de las entidades locales han evolucionado a lo largo de la historia en función del desarrollo del Estado y la administración pública. A continuación, se presentan las principales etapas de su evolución:

Época medieval: El origen de la normativa municipal

Durante la Edad Media, los municipios adquirieron autonomía en la regulación de su vida local a través de los fueros y cartas pueblas, que eran documentos otorgados por los monarcas o señores feudales que establecían derechos y deberes de los vecinos. Los fueros municipales, fueron normas de autogobierno que regulaban tributos, justicia y organización social. Ejemplo: Fuero de León (1017) y Fuero de Cuenca (siglo XII).

Las Cortes medievales comenzaron a influir en la regulación local, pero los municipios mantenían una amplia autonomía.

Siglo XVIII: Centralización borbónica

Con los Decretos de Nueva Planta (1707-1716) bajo Felipe V, se impuso un sistema administrativo centralizado basado en el modelo francés. Se eliminó la autonomía de muchas ciudades y se estableció el corregidor, un representante del rey con funciones de supervisión.

Se limitó la capacidad normativa local, aunque las ciudades siguieron aprobando ordenanzas en materias de mercado, urbanismo y sanidad.

Siglo XIX: Creación del Estado liberal y regulación municipal

Durante el siglo XIX, con la llegada del liberalismo, se estableció un marco legal unificado para los municipios en España:

- Constitución de Cádiz de 1812: Creó el primer sistema municipal moderno, estableciendo Ayuntamientos en todos los pueblos con más de 1.000 habitantes y dándoles capacidad de dictar ordenanzas.
- Ley de Ayuntamientos de 1845 (Narváez): Redujo la autonomía municipal y estableció la intervención del Gobierno en los asuntos locales.
- Ley Municipal de 1870: Devolvió cierta capacidad normativa a los municipios.

Las ordenanzas municipales comenzaron a regular aspectos esenciales como la higiene pública, mercados, alumbrado, pavimentación y policía urbana.

Siglo XX: Consolidación del marco normativo local

- Ley de Régimen Local de 1924 (Dictadura de Primo de Rivera): Dio mayor protagonismo a la Diputación y limitó la capacidad de dictar ordenanzas sin control estatal.

Tema 17. El presupuesto municipal: concepto, principios, estructura y contenido.

Procedimiento de aprobación.

El presupuesto municipal constituye uno de los instrumentos fundamentales para la organización económica y financiera de las entidades locales. A través de él, el Ayuntamiento planifica, ordena y autoriza los ingresos y gastos necesarios para el cumplimiento de sus competencias y para la prestación de los servicios públicos municipales. No se trata únicamente de un documento contable, sino de una herramienta jurídica, económica y política que refleja las prioridades de actuación de la corporación local durante el ejercicio presupuestario.

La regulación básica del presupuesto de las entidades locales se contiene principalmente en el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, especialmente en los preceptos relativos al presupuesto y gasto público de las entidades locales. Esta regulación se completa con el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que desarrolla la normativa presupuestaria local, y con las normas sobre estructura presupuestaria aplicables a las entidades locales.

El presupuesto municipal puede definirse como la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que, como máximo, pueden reconocer la entidad local y sus organismos autónomos, así como de los derechos que se prevean liquidar durante el correspondiente ejercicio. Esta definición pone de manifiesto su doble vertiente: por un lado, el presupuesto limita el gasto público municipal; por otro, permite prever los recursos económicos necesarios para financiar la actividad local.

El estudio de este tema exige analizar, en primer lugar, el concepto y naturaleza del presupuesto municipal, destacando su carácter anual, limitativo respecto de los gastos y estimativo respecto de los ingresos. A continuación, deben examinarse los principales principios presupuestarios, entre ellos los de anualidad, unidad, universalidad, equilibrio, especialidad, estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y transparencia. Estos principios garantizan que la actividad económico-financiera local se desarrolle de forma ordenada, controlada y sometida al interés general.

Asimismo, resulta necesario estudiar la estructura y el contenido del presupuesto municipal. El presupuesto general de la entidad local integra el presupuesto de la propia entidad, los de los organismos autónomos dependientes y los estados de previsión de gastos e ingresos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local. Junto a ello, deben tenerse en cuenta las bases de ejecución del presupuesto, que concretan las reglas internas para su gestión y ejecución dentro del marco legal correspondiente.

Finalmente, el tema debe abordar el procedimiento de aprobación del presupuesto municipal. Este procedimiento comprende la formación del presupuesto por el presidente de la entidad local, su aprobación inicial por el Pleno, la exposición al público, la resolución de reclamaciones y la aprobación definitiva. La aprobación del presupuesto tiene una especial relevancia institucional, ya que condiciona la actividad económica municipal durante el ejercicio y permite dotar de cobertura financiera a las políticas públicas locales.

En definitiva, el presupuesto municipal es una pieza esencial del funcionamiento de los Ayuntamientos. Su estudio permite comprender cómo se planifica la actividad económica local, cómo se autorizan los gastos, cómo se prevén los ingresos y qué garantías jurídicas aseguran la correcta utilización de los recursos públicos. Por ello, el conocimiento de su concepto, principios, estructura, contenido y procedimiento de aprobación resulta imprescindible para entender la gestión económica de las corporaciones locales.

Tema 18. Normativa estatal y autonómica en materia de igualdad y contra la violencia de género: disposiciones generales, objeto, principios y políticas públicas. La violencia machista: definición, prevención y derecho a la protección efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico fundamental y un valor superior del ordenamiento, estrechamente vinculado con la dignidad de la persona, la libertad, la justicia y la prohibición de discriminación. La Constitución Española reconoce en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y en su artículo 9.2 impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Desde esta perspectiva, la igualdad no puede entenderse únicamente como una igualdad formal ante la ley, sino como una igualdad real y efectiva que exige la adopción de medidas públicas dirigidas a corregir situaciones de discriminación, desigualdad o subordinación histórica de las mujeres. Por ello, el ordenamiento jurídico estatal y autonómico ha desarrollado un conjunto de normas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y prevenir cualquier forma de discriminación.

En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye la norma básica de referencia en materia de igualdad. Su finalidad es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural. Esta norma incorpora instrumentos como la transversalidad del principio de igualdad, las acciones positivas, los informes de impacto de género y las políticas públicas dirigidas a alcanzar una igualdad real y efectiva.

Junto a la normativa de igualdad, resulta imprescindible estudiar la legislación estatal contra la violencia de género. En este ámbito destaca la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que ofrece una respuesta global frente a la violencia ejercida sobre las mujeres y articula medidas de sensibilización, prevención, asistencia, protección y tutela institucional. Esta norma parte de la consideración de la violencia de género como una manifestación de la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

En el ámbito autonómico de las Illes Balears, la norma principal es la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Esta ley desarrolla, dentro del ámbito competencial autonómico, las políticas públicas de igualdad y regula también la violencia machista, prestando especial atención a su definición, prevención, investigación, formación, atención integral y derecho a la protección efectiva. Por tanto, constituye una norma esencial para el estudio de este tema, al conectar la igualdad efectiva con la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Asimismo, debe tenerse en cuenta la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia. Aunque su objeto principal no es la violencia machista, esta norma forma parte del marco autonómico balear en materia de igualdad, diversidad y no discriminación, al proteger el ejercicio de los derechos de las personas LGTBI y prevenir situaciones de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El estudio del tema exige, por tanto, analizar las disposiciones generales, el objeto, los principios rectores y las políticas públicas previstas tanto en la normativa estatal como en la autonómica. Igualmente, debe abordarse la violencia machista desde una perspectiva integral, comprendiendo su definición, las medidas de prevención y sensibilización, la formación de profesionales, la coordinación institucional y el derecho de las mujeres a una protección efectiva.

Tema 19. La prevención de riesgos laborales. Riesgos y medidas preventivas asociadas al puesto de trabajo.

1.- LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.1. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivo: 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.

1.2. Consulta y participación:

El art. 18 establece que 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”.

La consulta a los trabajadores debe estar prevista y organizada de modo que se determine a quién se consultará, sobre qué aspectos, cuando se realizará, de qué forma y con qué procedimiento, etc.

Se consultará además sobre la organización de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos, sobre la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, sobre los procedimientos de información y documentación y la organización de la formación en materia preventiva.

1.3. Delegados de prevención.

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) reconoce que, para proteger la salud de las personas trabajadoras, debe contarse con la participación de todo el personal de la empresa

2.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

El Estatuto de los Trabajadores determina que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, añadiendo que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales reitera en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Ley también recoge, directa o indirectamente (como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas), los siguientes derechos:

- Derecho a disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad

Por otra parte, el artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores determina que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Tema 20. Transparencia y acceso a la información. La gestión por procesos. La gestión por competencias y por objetivos. Principios de buen gobierno.

La transparencia, el acceso a la información pública y el buen gobierno constituyen elementos esenciales de una Administración moderna, abierta y responsable. En el contexto actual, la ciudadanía no solo demanda que las Administraciones Públicas actúen conforme a la ley, sino también que expliquen su actuación, faciliten el acceso a la información, rindan cuentas y gestionen los recursos públicos de forma eficaz, eficiente y orientada al interés general.

La transparencia se configura como un instrumento destinado a reforzar la calidad democrática y la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas. A través de la publicidad activa, las Administraciones deben poner a disposición de la ciudadanía información relevante sobre su organización, funcionamiento, planificación, actividad normativa, gestión económica, presupuestaria y contractual. Junto a ello, el derecho de acceso a la información pública permite que cualquier persona pueda solicitar y obtener información en poder de las Administraciones, dentro de los límites legalmente establecidos.

En el ámbito estatal, la materia se regula principalmente en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que establece obligaciones de publicidad activa, regula el derecho de acceso a la información pública y recoge principios de buen gobierno aplicables a los responsables públicos. En el ámbito de las Illes Balears, debe tenerse en cuenta la normativa autonómica sobre buena administración y buen gobierno, especialmente la Ley 4/2011, de 31 de marzo, que refuerza la orientación de la Administración autonómica hacia la calidad, la transparencia, la participación ciudadana, la evaluación y la mejora continua.

Junto a la transparencia y el buen gobierno, este tema incorpora distintas técnicas de gestión pública orientadas a mejorar la organización y el funcionamiento de las Administraciones. Entre ellas destaca la gestión por procesos, que permite analizar la actividad administrativa como un conjunto ordenado de actuaciones dirigidas a obtener un resultado útil para la ciudadanía. Este enfoque favorece la simplificación, la reducción de trámites innecesarios, la mejora de la coordinación interna y la orientación de los servicios públicos hacia las necesidades reales de las personas usuarias.

Asimismo, la gestión por competencias se centra en identificar los conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que necesita el personal empleado público para desempeñar adecuadamente sus funciones. Este modelo se relaciona con la selección, la formación, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y la mejora de la calidad del servicio público. En una Administración orientada a resultados, no basta con ocupar un puesto de trabajo, sino que resulta necesario disponer de las competencias adecuadas para ejercerlo con eficacia, responsabilidad y profesionalidad.

Por su parte, la gestión por objetivos permite planificar la actuación administrativa mediante la fijación de metas concretas, medibles y evaluables. Este sistema facilita el seguimiento de los resultados, la evaluación de la gestión y la rendición de cuentas, conectando directamente con los principios de eficacia, eficiencia, planificación, responsabilidad y control de la actividad pública. En este sentido, la gestión por objetivos contribuye a una Administración más ordenada, evaluable y orientada a resultados.

Finalmente, los principios de buen gobierno completan este marco al exigir que quienes ejercen responsabilidades públicas actúen con integridad, imparcialidad, transparencia, austeridad, responsabilidad y respeto al ordenamiento jurídico. Estos principios no solo tienen una dimensión ética, sino también jurídica y organizativa, ya que pretenden garantizar que la actuación pública se desarrolle al servicio de los intereses generales y con pleno respeto a los derechos de la ciudadanía.