



TEMARIO
Auxiliares Administrativos
Universidad de Alcalá
Ed. 2021



TEMARIO
Auxiliares Administrativos
Universidad de Alcalá
Ed. 2021

© Beatriz Carballo Martín (coord.)
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.
ISBN: 978-84-942320-6-0
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (UNIVERSIDADES)
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones
de acceso on-line o venta*

TEMARIO

Tema 1.- La Constitución española de 1978: Derechos y deberes fundamentales (título I).

Tema 2.- Estatutos de la Universidad de Alcalá. Título Preliminar: De la naturaleza y fines de la universidad. Título I: De la estructura y gobierno de la universidad. Título VII: Capítulo IV: Gestión económico-financiera y presupuestaria.

Tema 3.- Estatutos de la Universidad de Alcalá: Título II: Del personal docente e investigador. Título III: De los estudiantes. Título IV: Del personal de administración y servicios. Título VIII: De los servicios a la comunidad universitaria.

Tema 4.- La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (I): Las funciones y autonomía de las Universidades. Naturaleza, creación, reconocimiento y régimen jurídico de las Universidades. La estructura de las Universidades. El Gobierno y representación de las Universidades Públicas.

Tema 5.- La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (II): Del profesorado (título IX) capítulo I De las Universidades públicas.

Tema 6.- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: Disposiciones generales (título I). Principios de la protección de datos (título II). Derechos de las personas (título III).

Tema 7.- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: Disposiciones Generales (título preliminar). De los Interesados en el procedimiento (título I). De la actividad de las Administraciones Públicas (título II). De los actos administrativos (título III). De las disposiciones sobre el procedimiento administrativo común (título IV). De la revisión de los actos en vía administrativa (título V).

Tema 8.- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: Título Preliminar: Disposiciones generales (Capítulo I). De los órganos de Administraciones Públicas (Capítulo II.-Sección 1). Funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas (Sección 3-Subsección 1). Abstención y recusación (Sección 4). Funcionamiento electrónico del Sector Público (Capítulo V).

Tema 9.- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno: Transparencia de la actividad pública (título I). El Consejo de transparencia y buen gobierno (título III).

Tema 10.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Capítulo III «Derechos y Obligaciones», capítulo IV «Servicios de Prevención y capítulo V «Consulta y participación de los trabajadores». Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Alcalá, aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2017.

Tema 11.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: Objeto y ámbito de aplicación (título I). Clases de personal (capítulo I del título II). Adquisición y pérdida de la relación de servicio (título IV). Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos (título III). Régimen disciplinario (título VII).

Tema 12.- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas: Principios generales. Ámbito de aplicación. Actividades públicas (capítulo III). Actividades privadas (capítulo IV).

Tema 13.- II Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid: Ámbito del convenio (título II). Condiciones de aplicación (título III). Provisión de los puestos de trabajo (título VI). Regulación de las bases de las convocatorias (título VII). Suspensión del contrato de trabajo y excedencias (título X). Condiciones económicas (título XI).

Tema 14.- Word 365: Creación y estructuración del documento. Gestión, grabación, recuperación, impresión y control de versiones de documentos. Tablas. Objetos. Columnas. Encabezado y pie de página. Viñetas, numeración y esquema numerado. Formato de fuente, párrafo y página. Tabulaciones. Diseño de impresión.

Tema 15.- Excel 365: Libros, hojas y celdas. Configuración. Introducción y edición de datos. Fórmulas, funciones y referencias a hojas y celdas. Gráficos. Gestión de datos. Formato de celdas. Formatos condicionales. Diseño de impresión.

Tema 16.- Outlook 365: Conceptos elementales y funcionamiento. El entorno de trabajo. Enviar, recibir, responder y reenviar mensajes. Creación de mensajes. Reglas de mensaje. Libreta de direcciones.

TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES.

INTRODUCCIÓN

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

Una vez cerrado el texto de la Constitución por las Cortes Generales el 31 de octubre de 1978, mediante Real Decreto 2550/1978 se convocó el Referéndum para la aprobación del Proyecto de Constitución, que tuvo lugar el 6 de diciembre siguiente. Se llevó a cabo de acuerdo con lo prevenido en el Real Decreto 2120/1978. El Proyecto fue aprobado por el 87,78% de votantes que representaban el 58,97% del censo electoral.

Su Majestad el Rey sancionó la Constitución durante la solemne sesión conjunta del Congreso de los Diputados y del Senado, celebrada en el Palacio de las Cortes el miércoles 27 de diciembre de 1978. El BOE publicó la Constitución el 29 de diciembre de 1978, que entró en vigor con la misma fecha. Ese mismo día se publicaron, también, las versiones en las restantes lenguas de España.

A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- En 1992, que consistió en añadir el inciso "*y pasivo*" en el artículo 13.2, referido al derecho de sufragio en las elecciones municipales.
- En 2011, que consistió en sustituir íntegramente el artículo 135 para establecer constitucionalmente el principio de estabilidad presupuestaria, como consecuencia de la crisis económica y financiera.

1.- ANTECEDENTES, ESTRUCTURA Y CONTENIDO

1.1.- ANTECEDENTES

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

- De la Constitución italiana de 1947 habría que destacar la configuración del poder judicial y sus órganos de gobierno, o los antecedentes del Estado Regional Italiano.

TEMA 2.- ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ. NATURALEZA Y FINES DE LA UNIVERSIDAD. ESTRUCTURA Y GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD. GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA.

INTRODUCCIÓN

Los vigentes Estatutos de la Universidad de Alcalá fueron aprobados en la sesión del Claustro Universitario de 14 de mayo de 2003 y modificados por el mismo órgano en la sesión de 20 de octubre de 2003. Fueron aprobados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid el día 23 de octubre de 2003, y publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 31 de octubre de 2003 (Decreto 221/2003, de 23 de octubre).

Posteriormente fueron modificados en la sesión extraordinaria del Claustro Universitario de 10 de mayo de 2011. Dicha modificación fue aprobada por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid el día 26 de enero de 2012, y publicada la modificación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10 de febrero de 2012 (Decreto 18/2012, de 26 de enero).

Su estructura es la siguiente:

TÍTULO PRELIMINAR. De la naturaleza y fines de la Universidad

TÍTULO I. De la estructura y gobierno de la Universidad

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO II. Del Claustro

CAPÍTULO III. De los órganos unipersonales de gobierno de la Universidad

SECCIÓN PRIMERA. El Rector

SECCIÓN SEGUNDA. Los Vicerrectores

SECCIÓN TERCERA. El Secretario General

SECCIÓN CUARTA. El Gerente

CAPÍTULO IV. Del Consejo de Gobierno

SECCIÓN PRIMERA. Del Consejo de Gobierno

SECCIÓN SEGUNDA. De las Comisiones del Consejo de Gobierno

CAPÍTULO V. De la Junta Consultiva

CAPÍTULO VI. Del Consejo Social

CAPÍTULO VII. De los Centros Docentes (Facultades, Escuelas y Centros de Ens. Univ. Adscritos)

TEMA 3.- ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ: EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. LOS ESTUDIANTES. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS. LOS SERVICIOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

1.- EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1.1.- CONDICIONES GENERALES

Composición del personal docente e investigador.- El personal docente e investigador de la Universidad de Alcalá estará integrado por los profesores de los cuerpos docentes universitarios y el personal docente e investigador contratado.

Son profesores de los cuerpos docentes universitarios los que, tras haber superado el concurso de acceso, ocupen plazas en la Universidad.

Los profesores a que se refiere el párrafo anterior se agrupan en los siguientes cuerpos: Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad.

El personal docente e investigador contratado prestará servicios a la Universidad de Alcalá en los términos que especifiquen sus respectivos contratos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades, en las disposiciones que la desarrollan y en los presentes Estatutos.

La Universidad de Alcalá podrá contratar personal docente e investigador en régimen laboral, de acuerdo con la legislación vigente, dentro de las categorías siguientes: Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Contratados Doctores, Profesores Asociados, Profesores Eméritos, Profesores Visitantes, y personal para el desarrollo de proyectos de carácter científico, técnico o artístico.

A todos los efectos, el personal investigador contratado por la Universidad de Alcalá con contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología mediante las modalidades establecidas en la Ley 13/1986, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Tecnológica, será considerado personal docente e investigador de la Universidad de Alcalá.

El porcentaje que, como máximo, represente el personal docente e investigador contratado no podrá superar el máximo previsto en la legislación vigente. Los cálculos correspondientes se realizarán en función de las cifras expresadas en términos de dedicación equivalente a tiempo completo, sin tener en cuenta los profesores asociados en ciencias de la salud que se regulan en la disposición final segunda de la Ley Orgánica de Universidades, a los que se les exija estar prestando servicios en instituciones sanitarias con las que exista concierto como requisito para su contratación.

La Universidad de Alcalá podrá cubrir con carácter interino las plazas que correspondan a cuerpos docentes universitarios, así como las plazas de personal laboral fijo, en tanto se produce su cobertura definitiva por el procedimiento legalmente establecido, siguiendo lo establecido en estos Estatutos.

TEMA 4.- LA LEY ORGÁNICA 6/2001, DE UNIVERSIDADES (I): FUNCIONES Y AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES. NATURALEZA, CREACIÓN, RECONOCIMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS UNIVERSIDADES. ESTRUCTURA DE LAS UNIVERSIDADES. EL GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

1.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES

1.1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sustituyó a la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, que se dictó en su momento en desarrollo de lo dispuesto en el art. 27.10 de la Constitución, al reconocer la autonomía de las Universidades en los términos que la ley establezca.

La Ley Orgánica 6/2001 nació con el propósito de impulsar la acción de la Administración General del Estado en la vertebración y cohesión del sistema universitario, de profundizar las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de enseñanza superior, de incrementar el grado de autonomía de las Universidades, y de establecer los cauces necesarios para fortalecer las relaciones y vinculaciones recíprocas entre Universidad y sociedad.

Es una Ley de la sociedad para la Universidad, en la que ambas dispondrán de los mecanismos adecuados para intensificar su necesaria y fructífera colaboración. Constituye así el marco adecuado para vincular la autonomía universitaria con la rendición de cuentas a la sociedad que la impulsa y la financia. Y es el escenario normativo idóneo para que la Universidad responda a la sociedad, potenciando la formación e investigación de excelencia, tan necesarias en un espacio universitario español y europeo que confía en su capital humano como motor de su desarrollo cultural, político, económico y social.

La Ley articula los distintos niveles competenciales, los de las Universidades, las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado. Diseña un mayor autogobierno de las Universidades y supone un incremento del compromiso de las CC.AA., lo que implica para las primeras una mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos y nuevas atribuciones de coordinación y gestión para las segundas. Esto implica dotar de nuevas competencias a las Universidades y a las Comunidades Autónomas respecto a la anterior legislación, con el objetivo de plasmar en el texto de forma inequívoca la confianza de la sociedad en sus Universidades y la responsabilidad de éstas ante sus respectivas Administraciones educativas.

También es objetivo irrenunciable de la Ley la mejora de la calidad del sistema universitario en su conjunto y en todas y cada una de sus vertientes. Se profundiza, por tanto, en la cultura de la evaluación mediante la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y se establecen nuevos mecanismos para el fomento de la excelencia: mejorar la calidad de la docencia y la investigación, a través de un nuevo sistema objetivo y transparente, que garantice el mérito y la capacidad en la selección y el acceso del profesorado, y mejorar, asimismo, la calidad de la gestión, mediante procedimientos que permitirán resolver con agilidad y eficacia las cuestiones de coordinación y administración de la Universidad.

TEMA 5.- LA LEY ORGÁNICA 6/2001, DE UNIVERSIDADES (II): EL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

El personal docente e investigador de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado.

1.- EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO

Normas generales. - Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en la LOU o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en la LOU.

Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en la LOU y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

La contratación de personal docente e investigador, excepto la figura de Profesor Visitante, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con la suficiente antelación al Consejo de Universidades para su difusión en todas ellas. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

Asimismo podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49% del total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los Títulos oficiales así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado.

El personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40% de la plantilla docente.

TEMA 6.- LEY ORGÁNICA 3/2018, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES: DISPOSICIONES GENERALES. PRINCIPIOS DE LA PROTECCIÓN DE DATOS. DERECHOS DE LAS PERSONAS.

1.- INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

- 1.- Un continente, una norma.- La nueva normativa establece un único conjunto de normas aplicable en el conjunto de la Unión Europea.
- 2.- Ventanilla única.- Los empresarios solo tendrán que relacionarse con un único supervisor en Europa, lo que se estima representará un ahorro de 2.300 millones de euros al año.
- 3.- Europa se rige por la normativa europea.- Las empresas radicadas fuera de la Unión deberán aplicar las mismas reglas cuando ofrezcan sus servicios en la Unión Europea.
- 4.- Consideración de los riesgos específicos.- Las nuevas normas evitarán pesadas obligaciones genéricas sobre el tratamiento de datos, adaptándolas apropiadamente a sus respectivos factores de riesgo.

TEMA 7.- LEY 39/2015, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: DISPOSICIONES GENERALES. LOS INTERESADOS EN EL PROCEDIMIENTO. LA ACTIVIDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. LAS DISPOSICIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN. LA REVISIÓN DE LOS ACTOS EN VÍA ADMINISTRATIVA.

1.- LA LEY 39/2015, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS AA.PP.

1.1.- CONTENIDO Y ESTRUCTURA

El art. 103 de la Constitución dispone que *“la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho”*.

Tras más de veinte años de vigencia de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recientemente el poder legislativo ha llevado a cabo una reforma del ordenamiento jurídico público articulada en dos ejes fundamentales: las relaciones *«ad extra»* (hacia afuera) y *«ad intra»* (hacia dentro) de las Administraciones Públicas. Para ello se han impulsado simultáneamente dos nuevas leyes que constituirán los pilares sobre los que se asentará en adelante el Derecho administrativo español: la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (Ley 39/2015), y la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público (Ley 40/2015).

La Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas constituye el primero de estos dos ejes, al establecer una regulación completa y sistemática de las relaciones *«ad extra»* entre las Administraciones y los administrados, tanto en lo referente al ejercicio de la potestad de autotutela y en cuya virtud se dictan actos administrativos que inciden directamente en la esfera jurídica de los interesados, como en lo relativo al ejercicio de la potestad reglamentaria y la iniciativa legislativa. Queda así reunido en cuerpo legislativo único la regulación de las relaciones *«ad extra»* de las Administraciones con los ciudadanos como ley administrativa de referencia que se ha de complementar con todo lo previsto en la normativa presupuestaria respecto de las actuaciones de las Administraciones Públicas, destacando especialmente lo previsto en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera; la Ley 47/2003, General Presupuestaria, y la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La Ley se estructura en siete títulos, con el siguiente contenido:

- **TÍTULO PRELIMINAR.**- El título preliminar, de disposiciones generales, aborda el ámbito objetivo y subjetivo de la Ley. Entre sus principales novedades, cabe señalar, la inclusión en el objeto de la Ley, con carácter básico, de los principios que informan el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de las Administraciones. Se prevé la aplicación de lo previsto en esta Ley a todos los sujetos comprendidos en el concepto de Sector Público, si bien las Corporaciones de Derecho Público se regirán por su normativa específica en el ejercicio de las funciones públicas que les hayan sido atribuidas y supletoriamente por esta Ley.

TEMA 8.- LEY 40/2015, DE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO: DISPOSICIONES GENERALES. LOS ÓRGANOS DE AA.PP. FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LAS DISTINTAS AA.PP. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN. FUNCIONAMIENTO ELECTRÓNICO DEL SECTOR PÚBLICO.

1.- LA LEY 40/2015, DE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO

1.1.- ESTRUCTURA

Mediante Ley 40/2015, de 1 de octubre, se ha regulado el Régimen Jurídico del Sector Público, cuya entrada en vigor se produjo -como la Ley 39/2015- el 2 de octubre de 2016. Su estructura es la siguiente:

Preámbulo

- TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del sector público

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO II. De los órganos de las Administraciones Públicas

Sección 1.^a De los órganos administrativos

Sección 2.^a Competencia

Sección 3.^a Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas

Subsección 1.^a Funcionamiento

Subsección 2.^a De los órganos colegiados en la Administración General del Estado

Sección 4.^a Abstención y recusación

CAPÍTULO III. Principios de la potestad sancionadora

CAPÍTULO IV. De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas

Sección 1.^a Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas

Sección 2.^a Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las AA.PP.

CAPÍTULO V. Funcionamiento electrónico del sector público

CAPÍTULO VI. De los convenios

- TÍTULO I. Administración General del Estado

CAPÍTULO I. Organización administrativa

CAPÍTULO II. Los Ministerios y su estructura interna

CAPÍTULO III. Órganos territoriales

TEMA 9.- LEY 19/2013, DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO: TRANSPARENCIA DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA. EL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO.

1.- LA LEY DE TRANSPARENCIA

1.1.- INTRODUCCIÓN

La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos.

Los países con mayores niveles en materia de transparencia y normas de buen gobierno cuentan con instituciones más fuertes, que favorecen el crecimiento económico y el desarrollo social. En estos países, los ciudadanos pueden juzgar mejor y con más criterio la capacidad de sus responsables públicos y decidir en consecuencia. Permitiendo una mejor fiscalización de la actividad pública se contribuye a la necesaria regeneración democrática, se promueve la eficiencia y eficacia del Estado y se favorece el crecimiento económico.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, tiene un triple alcance: incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública –que se articula a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas–, reconoce y garantiza el acceso a la información –regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo– y establece las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento, lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública. En estas tres vertientes, la Ley supone un importante avance en la materia y establece unos estándares homologables al del resto de democracias consolidadas. En definitiva, constituye un paso fundamental y necesario que se verá acompañado en el futuro con el impulso y adhesión por parte del Estado tanto a iniciativas multilaterales en este ámbito como con la firma de los instrumentos internacionales ya existentes en esta materia.

1.2.- ESTRUCTURA DE LA LEY

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno presenta la siguiente estructura:

- TÍTULO PRELIMINAR
- TÍTULO I. Transparencia de la actividad pública

TEMA 10.- LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DERECHOS Y OBLIGACIONES; SERVICIOS DE PREVENCIÓN; CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ.

1.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.1.- INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

TEMA 11.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. CLASES DE PERSONAL. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1.- EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

1.1.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP.

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

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

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

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

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

TEMA 12.- LEY 53/1984, DE INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: PRINCIPIOS GENERALES. ÁMBITO DE APLICACIÓN. ACTIVIDADES PÚBLICAS. ACTIVIDADES PRIVADAS.

INTRODUCCIÓN

El régimen de incompatibilidades de los funcionarios públicos está regulado por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

El principio general de esta norma es que el personal comprendido en su ámbito de aplicación no pueda compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

La Ley de Incompatibilidades pretende tener un ámbito subjetivo extenso y omnicompreensivo, afectando tanto al personal funcionario como al laboral, tanto a la Administración General del Estado como a las CC.AA. y Corporaciones Locales, etc. Incluso a los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

Además de la incompatibilidad de desempeños, no se podrá percibir (salvo en determinados supuestos previstos en esta Ley) más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles. A los efectos anteriores, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

La Ley 53/1984 se estructura en 5 Capítulos:

CAPÍTULO I. Principios generales

CAPÍTULO II. Ámbito de aplicación

CAPÍTULO III. Actividades públicas

CAPÍTULO IV. Actividades privadas

CAPÍTULO V. Disposiciones comunes

TEMA 13.- II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMÓN. Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID: ÁMBITO DEL CONVENIO. CONDICIONES DE APLICACIÓN. PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. REGULACIÓN DE LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS. CONDICIONES ECONÓMICAS.

INTRODUCCIÓN

El II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas de Madrid fue suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 22 de julio de 2005, y publicado en el BOCM de 10 de enero de 2006. Su ámbito de aplicación afecta a las Universidades siguientes:

- Universidad de Alcalá de Henares
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad Carlos III de Madrid
- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad Politécnica de Madrid
- Universidad Rey Juan Carlos

Consta de 109 artículos, con la siguiente estructura:

- TÍTULO I.- Determinación de las partes que lo conciertan
- TÍTULO II.- Ámbito del convenio
- TÍTULO III.- Condiciones de aplicación
- TÍTULO IV.- Estabilidad en el empleo e incompatibilidades
- TÍTULO V.- Organización del trabajo
 - Capítulo 1.- Régimen de provisión
 - Capítulo 2.- Otras formas de provisión
 - Capítulo 3.- Puestos funcionales
- TÍTULO VI.- Provisión de puestos de trabajo
- TÍTULO VII.- Regulación de las bases de las convocatorias
- TÍTULO VIII.- Jornadas
- TÍTULO IX.- Vacaciones, permisos y licencias

TEMA 14.- WORD 365: CREACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL DOCUMENTO. GESTIÓN, GRABACIÓN, RECUPERACIÓN, IMPRESIÓN Y CONTROL DE VERSIONES DE DOCUMENTOS. TABLAS. OBJETOS. COLUMNAS. ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA. VIÑETAS, NUMERACIÓN Y ESQUEMA NUMERADO. FORMATO DE FUENTE, PÁRRAFO Y PÁGINA. TABULACIONES. DISEÑO DE IMPRESIÓN.

1.- MICROSOFT OFFICE 365

Office 365 es un servicio que le ofrece el conjunto de herramientas de comunicación, productividad y seguridad de Microsoft más utilizadas, proporcionadas ahora desde la nube.

Office 365 reúne en un entorno único e integrado las aplicaciones de Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, OneNote) correo electrónico empresarial, calendarios compartidos, mensajería instantánea, conferencias con video y uso compartido de archivos. Su diseño permite trabajar con estas aplicaciones, ampliamente utilizadas, para realizar las tareas de manera más rápida desde prácticamente cualquier lugar. Además proporciona herramientas empresariales por un coste mensual previsible y sin inversiones anticipadas en la infraestructura, respaldadas por una sólida seguridad y fiabilidad (tasa de disponibilidad del 99,9%). Es la forma más fácil de trabajar en equipo.



En concreto, Office 365 incluye las siguientes herramientas, cuyas características varían dependiendo de la modalidad de servicio contratada):

- Exchange Online (correo electrónico, calendarios, contactos) correo electrónico seguro con protección antivirus y antispam accesible con Outlook o vía web con 2GB/50 GB de almacenamiento que además permite la sincronización del correo calendario y los contactos en cualquier PC y dispositivo móvil, permitiendo el acceso al mismo desde cualquier navegador
- SharePoint Online (espacio común de almacenamiento, intranet, compartición de documentos y colaboración). Permite compartir la información de la empresa en un lugar centralizado. Es mucho más que un disco duro en la nube:
 - Permite la compartición de documentos, ideas, actualizaciones,... con compañeros o Clientes
 - Página web sencilla de construir en base a plantillas de fácil edición
 - Un sitio de grupo (intranet) para organizar proyectos y mantener a los equipos sincronizados y actualizados en tiempo real

TEMA 15.- EXCEL 365: LIBROS, HOJAS Y CELDAS. CONFIGURACIÓN. INTRODUCCIÓN Y EDICIÓN DE DATOS. FÓRMULAS, FUNCIONES Y REFERENCIAS A HOJAS Y CELDAS. GRÁFICOS. GESTIÓN DE DATOS. FORMATO DE CELDAS. FORMATOS CONDICIONALES. DISEÑO DE IMPRESIÓN.

INTRODUCCIÓN

Excel es una hoja de cálculo integrada en Microsoft Office. Esto quiere decir que si ya se conocen otros programas de Office -como Word, Access, Outlook, o PowerPoint- resultará más familiar utilizar Excel, puesto que muchos iconos y comandos funcionan de forma similar en todos los programas de Office.

Líneas de actuación al utilizar una hoja de cálculo

Al trabajar con Excel se pueden señalar ciertas ideas básicas que conviene tener presentes.

- En principio, el usuario debe centrarse en el *contenido* de su documento, es decir, en la información, pues el *aspecto* que finalmente tendrá esa información se resuelve posteriormente.
- Hay que tener claro qué información es arbitraria (los datos en sí mismos) y qué información se calcula a partir de ésta. No se debe introducir como arbitraria información que no lo sea (por ejemplo, anotar un total de una columna con el número). Las celdas que se calculan a partir de otras deben expresarse como dependientes, por medio de fórmulas.
- En el caso de una hoja de cálculo, la impresión puede ser un poco menos obvia que en un procesador de textos. La tabla que se maneja puede tener muchas filas o columnas, y no caber en una página; al trabajar con la hoja de cálculo no se está trabajando "sobre papel", no es tan WYSIWYG (del inglés "What You See Is What You Get", que significa "lo que se ve es lo que se obtiene") como los procesadores de textos (de hecho muchas hojas de cálculo ni siquiera se pretende que acaben siendo impresas). Al imprimir tablas grandes, saldrán en varias páginas.

Si la hoja se pretende imprimir, conviene recurrir con más frecuencia a la presentación preliminar.

Visualización: Partes de la pantalla

La ventana principal de Microsoft Excel tiene, como es habitual, unas zonas características:

- Barras de título, herramientas, menús y estado. Son las típicas en cualquier aplicación Windows.
- Área de documento. Es donde se ve realmente la tabla cuyo contenido se va a editar. Cuenta con barras de desplazamiento, pero la barra horizontal está comprimida para dejar sitio a otros elementos.

TEMA 16.- OUTLOOK 365: CONCEPTOS ELEMENTALES Y FUNCIONAMIENTO. EL ENTORNO DE TRABAJO. ENVIAR, RECIBIR, RESPONDER Y REENVIAR MENSAJES. CREACIÓN DE MENSAJES. REGLAS DE MENSAJE. LIBRETA DE DIRECCIONES.

INTRODUCCIÓN

Outlook es un software incluido en Office 365, el paquete de herramientas de Microsoft creado para trabajar en la nube que incluye vía acceso online a programas tan conocidos como Word, Excel o PowerPoint.

Outlook organiza los correos electrónicos, calendarios, contactos, tareas y listas de tareas pendientes, todo en un solo lugar. Esa organización comienza con la cuenta de correo electrónico. Desde allí se puede empezar a trabajar con correos electrónicos, convertirlos en tareas o citas, y almacenar información sobre las personas con las que interactúa el usuario en sus contactos para que nunca tenga que recordar una dirección de correo electrónico o un número de teléfono.



Las principales funcionalidades de Outlook 365 son las siguientes:

- Correo

Es, sin duda, la más importante y sobre la que gira Outlook en Office 365. Como en cualquier otro gestor, se pueden ver y leer los mensajes, además de eliminar los que no interesen y archivar aquellos que sí tengan relevancia. Por otro lado, tienes más funciones como la de Mensajes Accionables, con la cual se puede añadir una tarea extra dentro del mismo correo que se envía, o realizarla el usuario, como si fuese un retweet, o añadir una reunión con hora y fecha marcadas de antemano.

- Contactos

También llamada Gente, con esta función se pueden buscar y editar todos los contactos o crear nuevos en la agenda personal. Los contactos pueden estar organizados a gusto del usuario, y puede enlazarlos con algunas redes sociales, como LinkedIn o Twitter.

- Tareas

Todos tenemos que anotar tareas para no olvidarnos de hacerlas o estar seguros de que se han realizado correctamente. Con Outlook podemos crearlas, clasificarlas en distintas categorías o moverlas a una carpeta concreta que hayamos creado. También tenemos la posibilidad de fijar fechas de finalización y filtrar todas las tareas en función de distintos criterios.