



**TEMARIO**  
**AUXILIARES ADMINISTRATIVOS**  
Universidad de Zaragoza  
Ed. 2017



TEMARIO  
Auxiliares Administrativos  
Universidad de Zaragoza  
Ed. 2017

© 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*

*Prohibida su reproducción total o parcial  
sin permiso escrito de TEMA DIGITAL, S.L.*

## TEMARIO

Tema 1.- La Constitución Española: preámbulo; título preliminar; derechos y deberes fundamentales; las Cortes Generales; el Gobierno y la Administración.

Tema 2.- Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: disposiciones generales; los interesados en el procedimiento; la actividad de las Administraciones Públicas; los actos administrativos.

Tema 3.- Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: las disposiciones sobre el procedimiento administrativo; la revisión de los actos en vía administrativa; la iniciativa legislativa y la potestad para dictar reglamentos y otras disposiciones.

Tema 4.- Ley de Régimen Jurídico del Sector Público: disposiciones generales; los órganos de las Administraciones Públicas; funcionamiento electrónico del sector público; los convenios.

Tema 5.- Estatuto Básico del Empleado Público: objeto y ámbito de aplicación; clases de personal al servicio de las administraciones públicas.

Tema 6.- Estatuto Básico del Empleado Público: derechos y deberes, código de conducta de los empleados públicos; adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Tema 7.- Estatuto Básico del Empleado Público: ordenación de la actividad profesional; situaciones administrativas; régimen disciplinario; cooperación entre las administraciones públicas.

Tema 8.- Ley de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón: disposiciones generales; transparencia en la actividad pública; publicidad activa; derecho de acceso a la información pública; organización, fomento y control de la transparencia.

Tema 9.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: objeto y carácter de la norma; ámbito de aplicación; definiciones; derecho a la protección frente a los riesgos laborales; medidas de emergencia; obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos; consulta de los trabajadores; derecho de participación y representación.

Tema 10.- Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Resolución por la que se aprueba la normativa propia de la Universidad de Zaragoza en materia de protección de datos de carácter personal.

Tema 11.- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: objeto y ámbito de la Ley; el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; criterios de actuación de las administraciones públicas.

Tema 12.- Ley Orgánica de Universidades: las funciones y autonomía de las Universidades; la naturaleza, creación, reconocimiento y régimen jurídico de las Universidades; la estructura de las Universidades; el gobierno y representación de las Universidades.

Tema 13.- Ley Orgánica de Universidades: coordinación, cooperación y colaboración universitaria; la evaluación y acreditación; las enseñanzas y títulos; la investigación en la universidad y la transferencia del conocimiento.

Tema 14.- Ley Orgánica de Universidades: los estudiantes; el profesorado; el personal de administración y servicios de las universidades públicas; el régimen económico y financiero de las universidades públicas; los centros en el extranjero o que impartan enseñanzas con arreglo a sistemas educativos extranjeros; espacio europeo de enseñanza superior; el deporte y la extensión universitaria.

Tema 15.- Ley de Ordenación del Sistema Universitario en Aragón: disposiciones generales; las normas de aplicación a la Universidad de Zaragoza.

Tema 16.- Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza: disposiciones generales; la estructura de la Universidad; el gobierno y representación de la Universidad.

Tema 17.- Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza: el Defensor Universitario; la docencia e investigación; la comunidad universitaria.

Tema 18.- Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza: los servicios de asistencia a la comunidad universitaria; el régimen económico, financiero y patrimonial; la reforma de los Estatutos.

Tema 19.- Real Decreto por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales: disposiciones generales; estructura de las enseñanzas universitarias oficiales; enseñanzas universitarias oficiales de Grado; enseñanzas universitarias oficiales de Máster. Real Decreto por el que se regulan las Enseñanzas Oficiales de Doctorado: definiciones; estructura; competencias que debe adquirir el doctorando; requisitos de acceso al doctorado; criterios de admisión; escuelas de doctorado.

Tema 20.- Real Decreto por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Suplemento Europeo al título en las titulaciones de Grado, Máster y Doctor: definición, expedición y contenido.

Tema 21.- Disposiciones generales de la Ley de Contratos del Sector Público: objeto y ámbito de aplicación de la ley; delimitación de los tipos contractuales; contratos sujetos a una regulación armonizada; contratos administrativos y contratos privados.

Tema 22.- Bases de elaboración y ejecución del Presupuesto de la Universidad de Zaragoza.

Tema 23.- El Pacto del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza. El Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza. Funciones del Puesto Básico de Administración de la Universidad de Zaragoza.

# TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA: PREÁMBULO; TÍTULO PRELIMINAR; DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES; LAS CORTES GENERALES; EL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN.

## 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

### 1.1.- 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 elaborada y discutida en el Congreso y Senado, 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 representaba 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 que padecemos.

### 1.2.- 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, y 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.- LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS AA.PP.: DISPOSICIONES GENERALES; LOS INTERESADOS EN EL PROCEDIMIENTO; LA ACTIVIDAD DE LAS AA.PP.; LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.

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

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.

El objeto de la Ley 39/2015 es *“regular los requisitos de validez y eficacia de los actos administrativos, el procedimiento administrativo común a todas las Administraciones Públicas, incluyendo el sancionador y el de reclamación de responsabilidad de las Administraciones Públicas, así como los principios a los que se ha de ajustar el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria”* (art. 1.1).

La Ley se estructura en 133 artículos, distribuidos en siete títulos, cinco disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

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

## **TEMA 3.- LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS AA.PP.: LAS DISPOSICIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO; LA REVISIÓN DE LOS ACTOS EN VÍA ADMINISTRATIVA; LA INICIATIVA LEGISLATIVA Y LA POTESTAD PARA DICTAR REGLAMENTOS Y OTRAS DISPOSICIONES.**

### **1.- DISPOSICIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN**

La regulación del procedimiento administrativo común en la Ley 39/2015 comienza con las garantías del procedimiento, disponiendo que -además del resto de derechos previstos en esta Ley- los interesados en un procedimiento administrativo tienen los siguientes derechos:

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

Quienes se relacionen con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos, tendrán derecho a consultar la información a la que se refiere el párrafo anterior, en el Punto de Acceso General electrónico de la Administración que funcionará como un portal de acceso. Se entenderá cumplida la obligación de la Administración de facilitar copias de los documentos contenidos en los procedimientos mediante la puesta a disposición de las mismas en el Punto de Acceso General electrónico de la Administración competente o en las sedes electrónicas que correspondan.

b) A identificar a las autoridades y al personal al servicio de las Administraciones Públicas bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos.

c) A no presentar documentos originales salvo que, de manera excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario. En caso de que, excepcionalmente, deban presentar un documento original, tendrán derecho a obtener una copia autenticada de éste.

d) A no presentar datos y documentos no exigidos por las normas aplicables al procedimiento de que se trate, que ya se encuentren en poder de las Administraciones Públicas o que hayan sido elaborados por éstas.

e) A formular alegaciones, utilizar los medios de defensa admitidos por el Ordenamiento Jurídico, y a aportar documentos en cualquier fase del procedimiento anterior al trámite de audiencia, que deberán ser tenidos en cuenta por el órgano competente al redactar la propuesta de resolución.

f) A obtener información y orientación acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes impongan a los proyectos, actuaciones o solicitudes que se propongan realizar.

## **TEMA 4.- LEY DE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO: DISPOSICIONES GENERALES; LOS ÓRGANOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS; FUNCIONAMIENTO ELECTRÓNICO DEL SECTOR PÚBLICO; LOS CONVENIOS.**

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

#### **1.1.- ESTRUCTURA**

Mediante Ley 40/2015 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. Tiene 158 artículos, con la siguiente estructura:

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.<sup>a</sup> De los órganos administrativos

Sección 2.<sup>a</sup> Competencia

Sección 3.<sup>a</sup> Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas

Subsección 1.<sup>a</sup> Funcionamiento

Subsección 2.<sup>a</sup> De los órganos colegiados en la Administración General del Estado

Sección 4.<sup>a</sup> Abstención y recusación

CAPÍTULO III. Principios de la potestad sancionadora

CAPÍTULO IV. De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas

Sección 1.<sup>a</sup> Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas

Sección 2.<sup>a</sup> Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas

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



## TEMA 5.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN; CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS A.PP.

### INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

El Estatuto Básico contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcional, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determi-

## TEMA 6.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: DERECHOS Y DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS; ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO.

### 1.- DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL

#### 1.1.- DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

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

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

## **TEMA 7.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL; SITUACIONES ADMINISTRATIVAS; RÉGIMEN DISCIPLINARIO; COOPERACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

### **1.- ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL**

#### **1.1.- PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Objetivos e instrumentos de la planificación.- La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Oferta de empleo público.- Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

## **TEMA 8.- LEY DE TRANSPARENCIA DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE ARAGÓN: DISPOSICIONES GENERALES; TRANSPARENCIA EN LA ACTIVIDAD PÚBLICA; PUBLICIDAD ACTIVA; DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA; ORGANIZACIÓN, FOMENTO Y CONTROL DE LA TRANSPARENCIA.**

### **1.- LA LEY DE TRANSPARENCIA DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PARTICIPAC. CIUDADANA DE ARAGÓN**

La Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, trata de promover un modelo de gobierno abierto, generando así una nueva forma de relación del Gobierno y la Administración pública con la ciudadanía, basada en la transparencia de la actividad pública y la promoción de la participación ciudadana en las políticas públicas que impulse el Gobierno de Aragón.

La ley consta de 62 artículos, estructurados en tres títulos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y tres disposiciones finales.

El título I se dedica a las disposiciones generales, precisando el objeto de la norma, que es promover los principios de transparencia y participación ciudadana en las relaciones del Gobierno y de la Administración pública con los ciudadanos y las ciudadanas. Establece los principios que, con carácter general, deben informar la aplicación de esta ley, que se enmarca en una estrategia de impulso del modelo de gobierno abierto, y define los conceptos claves para la adecuada interpretación de la norma.

El título II regula y garantiza la transparencia en la actividad pública. El capítulo I reconoce un amplio y extenso ámbito de aplicación, siguiendo las recomendaciones del Convenio 205 del Consejo de Europa, que incluye a la Administración de la Comunidad Autónoma, a las entidades locales aragonesas, a los organismos autónomos, entidades de derecho público, a los consorcios y a la Universidad pública, todas ellas con la consideración de Administración pública a los efectos de esta ley.

El capítulo II, referido a la publicidad activa, establece la obligación de difundir una amplia información, de manera obligatoria, gratuita y en condiciones de veracidad, accesibilidad, objetividad, a través de medios electrónicos.

El capítulo III regula el derecho de acceso a la información pública, ordenando el procedimiento para su ejercicio en el ámbito de la Comunidad Autónoma, con respeto a lo dispuesto en la normativa básica, que se contiene en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

El título se cierra con la regulación de la organización, el fomento y control de la transparencia en el capítulo IV. Se crea el Consejo de Transparencia de Aragón, como órgano colegiado que, actuando con independencia orgánica y funcional, tiene encomendada la promoción de la transparencia de la actividad pública en la Comunidad Autónoma y a quien corresponderá la resolución de las reclamaciones sobre el derecho de acceso.

## **TEMA 9.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: OBJETO Y CARÁCTER DE LA NORMA; ÁMBITO DE APLICACIÓN; DEFINICIONES; DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES; MEDIDAS DE EMERGENCIA; OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS; CONSULTA DE LOS TRABAJADORES; DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN.**

### **1.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: INTRODUCCIÓN**

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

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

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

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

# TEMA 10.- LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. RESOLUCIÓN POR LA QUE SE APRUEBA LA NORMATIVA PROPIA DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

## 1.- LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

### 1.1.- INTRODUCCIÓN

La Constitución, en su artículo 18.4, emplaza al legislador a limitar el uso de la informática para garantizar el honor, la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el legítimo ejercicio de sus derechos. La aún reciente aprobación de nuestra Constitución y, por tanto, su moderno carácter, le permitió expresamente la articulación de garantías contra la posible utilización torticera de ese fenómeno de la contemporaneidad que es la informática.

El progresivo desarrollo de las técnicas de recolección y almacenamiento de datos y de acceso a los mismos ha expuesto a la privacidad, en efecto, a una amenaza potencial antes desconocida. Nótese que se habla de la privacidad y no de la intimidad: Aquélla es más amplia que ésta, pues en tanto la intimidad protege la esfera en que se desarrollan las facetas más singularmente reservadas de la vida de la persona -el domicilio donde realiza su vida cotidiana, las comunicaciones en las que expresa sus sentimientos, por ejemplo-, la privacidad constituye un conjunto, más amplio, más global, de facetas de su personalidad que, aisladamente consideradas, pueden carecer de significación intrínseca pero que, coherentemente enlazadas entre sí, arrojan como precipitado un retrato de la personalidad del individuo que éste tiene derecho a mantener reservado.

Y si la intimidad, en sentido estricto, está suficientemente protegida por las previsiones de los tres primeros párrafos del artículo 18 de la Constitución y por las leyes que los desarrollan, la privacidad puede resultar menoscabada por la utilización de las tecnologías informáticas de tan reciente desarrollo.

Se hizo preciso, pues, delimitar una nueva frontera de la intimidad y del honor una frontera que sustituyendo los límites antes definidos por el tiempo y el espacio, los proteja frente a la utilización mecanizada, ordenada y discriminada de los datos a ellos referentes; una frontera, en suma, que garantice que un elemento objetivamente provechoso para la Humanidad no redunde en perjuicio para las personas. La fijación de esa nueva frontera es el objetivo de la previsión contenida en el artículo 18.4 de la Constitución, y al cumplimiento de ese objetivo se dictó la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal (LORTAD).

Con el paso del tiempo y los avances de las nuevas tecnologías la LORTAD necesitó una puesta al día, motivo por el cual se aprobó la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), que derogó a la anterior.



## **TEMA 11.- LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY; EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN; CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS AA.PP.**

### **1.- LA LEY ORGÁNICA 3/2007**

#### **1.1.- INTRODUCCIÓN**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

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

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

Resultaba necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta

## **TEMA 12.- LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES: LAS FUNCIONES Y AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES; LA NATURALEZA, CREACIÓN, RECONOCIMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS UNIVERSIDADES; LA ESTRUCTURA DE LAS UNIVERSIDADES; EL GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES.**

### **1.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES**

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, consta de 93 artículos, con la siguiente estructura.

TÍTULO PRELIMINAR. De las funciones y autonomía de las Universidades

TÍTULO I. De la naturaleza, creación, reconocimiento y régimen jurídico de las Universidades

TÍTULO II. De la estructura de las Universidades

CAPÍTULO I. De las Universidades públicas

CAPÍTULO II. De las Universidades privadas

TÍTULO III. Del Gobierno y representación de las Universidades

CAPÍTULO I. De las Universidades públicas

CAPÍTULO II. De las Universidades privadas

TÍTULO IV. Coordinación, cooperación y colaboración universitaria

TÍTULO V. De la evaluación y acreditación

TÍTULO VI. De las enseñanzas y títulos

TÍTULO VII. De la investigación en la universidad y de la transferencia del conocimiento

TÍTULO VIII. De los estudiantes

TÍTULO IX. Del profesorado

CAPÍTULO I. De las Universidades públicas

Sección I. Del personal docente e investigador contratado

Sección II. Del profesorado de los cuerpos docentes universitarios

Sección III. Funciones de dirección de tesis doctorales

CAPÍTULO II. De las Universidades privadas



## **TEMA 13.- LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES: COORDINACIÓN, COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN UNIVERSITARIA; LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN; LAS ENSEÑANZAS Y TÍTULOS; LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD Y LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO.**

### **1.- COORDINACIÓN, COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN UNIVERSITARIA**

Conferencia General de Política Universitaria.- La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:

- a) Establecer y valorar las líneas generales de política universitaria, su articulación en el espacio europeo de educación superior y su interrelación con las políticas de investigación científica y tecnológica.
- b) Planificación, informe, consulta y asesoramiento sobre la programación general y plurianual de la enseñanza universitaria, que comprende los recursos humanos, materiales y financieros precisos para la prestación del servicio público universitario.
- c) Aprobar los criterios de coordinación sobre las actividades de evaluación, certificación y acreditación reguladas en la propia LOU.
- d) Proponer y valorar medidas para impulsar la colaboración entre universidad y empresa.
- e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.

En el desarrollo de sus funciones, podrá proponer que se soliciten informes o estudios del Consejo Económico y Social.

Bianualmente, la Conferencia General de Política Universitaria elaborará un informe sobre la situación del sistema universitario y su financiación, y formulará propuestas que permitan mejorar su calidad y su eficiencia, asegurar la suficiencia financiera del mismo, así como garantizar a los ciudadanos las condiciones de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación.

Bajo la presidencia del titular del departamento ministerial que tenga atribuidas las competencias en materia de universidades, estará compuesta por los responsables de la enseñanza universitaria en los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y por cinco miembros designados por el presidente de la Conferencia.

La organización y el funcionamiento de la Conferencia se establecerán en su reglamento interno.

## **TEMA 14.- LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES: LOS ESTUDIANTES; EL PROFESORADO; EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS; EL RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS; LOS CENTROS EN EL EXTRANJERO O QUE IMPARTAN ENSEÑANZAS CON ARREGLO A SISTEMAS EDUCATIVOS EXTRANJEROS; ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR; EL DEPORTE Y LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.**

### **1.- LOS ESTUDIANTES**

Acceso a la Universidad.- El estudio en la Universidad es un derecho de todos los españoles en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Para el acceso a la Universidad será necesario estar en posesión del título de bachiller o equivalente.

Corresponde al Gobierno, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria, establecer las normas básicas para la admisión de los estudiantes que soliciten ingresar en los centros universitarios, siempre con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en todo caso de acuerdo con lo indicado en el artículo 38 de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, sobre admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado desde el título de Bachiller o equivalente.

Para facilitar la actualización de la formación y la readaptación profesionales y la plena y efectiva participación en la vida cultural, económica y social, el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, regulará los procedimientos para el acceso a la universidad de quienes, acreditando una determinada experiencia laboral o profesional, no dispongan de la titulación académica legalmente requerida al efecto con carácter general. A este sistema de acceso, que permitirá el ingreso en cualquier universidad, centro y enseñanza, podrán acogerse también, en las condiciones que al efecto se establezcan, quienes, no pudiendo acreditar dicha experiencia, hayan superado una determinada edad.

Oferta de plazas en las Universidades públicas.- Las Comunidades Autónomas efectuarán la programación de la oferta de enseñanzas de las Universidades públicas de su competencia y sus distintos centros, de acuerdo con ellas y conforme a los procedimientos que establezcan.

La oferta de plazas se comunicará a la Conferencia General de Política Universitaria para su estudio y determinación de la oferta general de enseñanzas y plazas, que será publicada en el BOE.

Los poderes públicos desarrollarán, en el marco de la programación general de la enseñanza universitaria, una política de inversiones tendente a adecuar la capacidad de los centros a la demanda social, teniendo en cuenta el gasto público disponible, la previsión de las necesidades de la sociedad y la compensación de los desequilibrios territoriales.

## **TEMA 15.- LEY DE ORDENACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ARAGÓN: DISPOSICIONES GENERALES; LAS NORMAS DE APLICACIÓN A LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.**

La Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón, consta de 110 artículos, y presenta la siguiente estructura:

Preámbulo

- TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales
- TÍTULO I. De la creación y reconocimiento de universidades y centros

CAPÍTULO I. De la programación universitaria en Aragón

CAPÍTULO II. De la creación de univ. públicas y del reconocimiento de universidades privadas

CAPÍTULO III. De la creación, reconocimiento, modificación, supresión adscripción de centros universitarios y enseñanzas

CAPÍTULO IV. De los centros en el extranjero y de los centros que impartan enseñanzas conforme a sistemas educativos extranjeros

CAPÍTULO V. Del registro de universidades, centros y enseñanzas

- TÍTULO II. De la comunidad universitaria

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO II. De los y las estudiantes

CAPÍTULO III. Del personal docente e investigador de la universidad pública

Sección 1.<sup>ª</sup> Del Profesorado de los Cuerpos Docentes Universitarios

Sección 2.<sup>ª</sup> Del Personal Docente e Investigador contratado

CAPÍTULO IV. Del personal de administración y servicios de la universidad pública

- TÍTULO III. De la actividad universitaria

CAPÍTULO I. De la docencia

CAPÍTULO II. De la investigación

## **TEMA 16.- LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA: DISPOSICIONES GENERALES; LA ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD; EL GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.**

Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza fueron aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, y modificados por Decreto 27/2011, de 8 de febrero. Tienen 213 artículos, y presentan la siguiente estructura:

- **TÍTULO PRELIMINAR.** Disposiciones generales

CAPÍTULO I. De la naturaleza y fines de la Universidad de Zaragoza

CAPÍTULO II. De la emblemática

- **TÍTULO PRIMERO.** De la estructura de la Universidad

CAPÍTULO I. De los departamentos

CAPÍTULO II. De las facultades y escuelas

CAPÍTULO III. De los institutos universitarios de investigación

CAPÍTULO IV. De otros centros

CAPÍTULO V. De otras estructuras universitarias

- **TÍTULO SEGUNDO.** Del gobierno y representación de la Universidad

CAPÍTULO I. De los órganos colegiados de gobierno y representación

SECCIÓN 1. Disposición general

SECCIÓN 2. Del Consejo Social

SECCIÓN 3. Del Consejo de Gobierno

SECCIÓN 4. Del Claustro Universitario

SECCIÓN 5. De los Órganos Consultivos

SECCIÓN 6. De las juntas de facultad o de escuela

SECCIÓN 7. Del consejo de departamento

SECCIÓN 8. Del consejo de instituto universitario de investigación propio

CAPÍTULO II. De los órganos unipersonales de gobierno y representación

SECCIÓN 1. Disposición general

SECCIÓN 2. Del Rector

SECCIÓN 3. Del Consejo de Dirección

SECCIÓN 4. De los Decanos de facultad o Directores de escuela

SECCIÓN 5. De los Directores de departamento

SECCIÓN 6. De los Directores de institutos universitarios de investigación propios

SECCIÓN 7. Del Profesor Secretario de centros, departamentos e institutos

## **TEMA 17.- LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA: EL DEFENSOR UNIVERSITARIO; LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN; LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.**

### **1.- EL DEFENSOR UNIVERSITARIO**

Naturaleza.- El Defensor Universitario es el órgano unipersonal encargado de velar por el respeto a los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria en las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios.

Sus actuaciones, siempre regidas por los principios de independencia y autonomía, estarán dirigidas a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos.

El Defensor Universitario no estará sometido a mandato imperativo de ninguna autoridad u órgano de la Universidad.

Elección.- El Defensor Universitario será un miembro del personal docente e investigador o del personal de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza, elegido por el Claustro por el procedimiento que se establezca en el reglamento de éste.

La duración del mandato del Defensor Universitario será de tres años y podrá ser elegido, como máximo, por dos mandatos consecutivos. No habrá límite en los mandatos no consecutivos.

El Defensor Universitario cesará en su cargo al término de su mandato, a petición propia, por acuerdo del Claustro o por otra causa legal.

Dedicación e incompatibilidades.- El Claustro establecerá reglamentariamente el régimen de dedicación del Defensor Universitario y, en particular, de la dispensa de realización de actividades propias de su condición de personal docente e investigador o de administración y servicios.

El desempeño del cargo de Defensor Universitario será incompatible con el de cualquier otro órgano unipersonal y con la pertenencia a cualquier órgano colegiado de la Universidad o a los órganos de representación del personal de la Universidad.

Medios y reglamento.- El Rector proveerá al Defensor Universitario de los medios necesarios para el desempeño de sus funciones.

Las autoridades académicas y los servicios de la Universidad deberán prestar al Defensor Universitario el apoyo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

El Consejo de Gobierno elaborará el proyecto de reglamento de organización y funcionamiento del Defensor Universitario y lo presentará al Claustro para su aprobación.

## TEMA 18.- LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA: LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA; EL RÉGIMEN ECONÓMICO, FINANCIERO Y PATRIMONIAL; LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS.

### 1.- LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

#### 1.1.- RÉGIMEN GENERAL

Concepto, creación, modificación y supresión.- Son servicios universitarios las unidades administrativas de soporte de la investigación, la docencia y el estudio y los de asistencia a la comunidad universitaria.

Son servicios generales aquellos cuyo nivel de coordinación o de actuación supera el ámbito de un departamento, centro o instituto universitario de investigación.

La creación, modificación y supresión de servicios será aprobada por el Consejo de Gobierno.

Reglamento.- Los servicios universitarios generales se registrarán por un reglamento específico, elaborado con la participación de su personal, que será aprobado por el Consejo de Gobierno.

En el reglamento de los servicios generales se reflejará, como mínimo:

- a) El objeto, fines y competencias.
- b) La estructura, ámbito y régimen de funcionamiento del servicio, que será coherente con la propia estructura general de la Universidad.
- c) Las características de su personal.
- d) El régimen económico.

El resto de servicios universitarios se registrará por lo que establezca el Consejo de Gobierno.

Dirección.- Cada servicio general contará con un Director responsable de su gestión y funcionamiento, que reunirá las características de profesionalidad y experiencia necesarias. Será nombrado por el Rector, del que dependerá orgánicamente.

El Director elaborará una memoria anual de gestión y funcionamiento del servicio.

Control y evaluación.- El Consejo de Gobierno establecerá un procedimiento de control y evaluación de la calidad y eficiencia de los servicios, en el que intervendrán los representantes de los usuarios y de los distintos sectores de la comunidad universitaria.

**TEMA 19.- REAL DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORDENACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES: DISPOSICIONES GENERALES; ESTRUCTURA DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES; ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES DE GRADO; ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES DE MÁSTER. REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LAS ENSEÑANZAS OFICIALES DE DOCTORADO: DEFINICIONES; ESTRUCTURA; COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL DOCTORANDO; REQUISITOS DE ACCESO AL DOCTORADO; CRITERIOS DE ADMISIÓN; ESCUELAS DE DOCTORADO.**

**INTRODUCCIÓN: EL ESPACIO EUROPEO DE ED. SUPERIOR Y LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS**

El 25 de mayo de 1998 los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron en la Sorbona una Declaración instando al desarrollo de un "Espacio Europeo de Educación Superior". Ya durante este encuentro, se previó la posibilidad de una reunión de seguimiento en 1999, teniendo en cuenta que la Declaración de la Sorbona era concebida como un primer paso de un proceso político de cambio a largo plazo de la enseñanza superior en Europa.

Se llega así a la celebración de una nueva Conferencia, que dará lugar a la Declaración de Bolonia el 19 de junio de 1999. Esta Declaración cuenta con una mayor participación que la anterior, siendo suscrita por 30 Estados europeos: no sólo los países de la UE, sino también países del Espacio Europeo de Libre Comercio y países del este y centro de Europa.

La Declaración de Bolonia sienta las bases para la construcción de un "Espacio Europeo de Educación Superior", organizado conforme a ciertos principios (calidad, movilidad, diversidad, competitividad) y orientado hacia la consecución entre otros de dos objetivos estratégicos: el incremento del empleo en la Unión Europea y la conversión del sistema Europeo de Formación Superior en un polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

Son seis los objetivos recogidos en la Declaración de Bolonia:

- La adopción de un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones, mediante la implantación, entre otras cuestiones, de un Suplemento al Diploma.
- La adopción de un sistema basado, fundamentalmente, en dos ciclos principales.
- El establecimiento de un sistema de créditos, como el sistema ECTS.
- La promoción de la cooperación Europea para asegurar un nivel de calidad para el desarrollo de criterios y metodologías comparables.
- La promoción de una necesaria dimensión Europea en la educación superior con particular énfasis en el desarrollo curricular.



## **TEMA 20.- REAL DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL SISTEMA EUROPEO DE CRÉDITOS Y EL SISTEMA DE CALIFICACIONES EN LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS DE CARÁCTER OFICIAL Y VALIDEZ EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. SUPLEMENTO EUROPEO AL TÍTULO EN LAS TITULACIONES DE GRADO, MÁSTER Y DOCTOR: DEFINICIÓN, EXPEDICIÓN Y CONTENIDO.**

### **1.- EL REAL DECRETO 1125/2003**

**Objeto.-** El Real Decreto 1125/2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional tiene por objeto establecer el crédito europeo como la unidad de medida del haber académico en las enseñanzas universitarias de carácter oficial, así como el sistema de calificación de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes en estas enseñanzas.

**Ámbito de aplicación.-** El concepto de crédito y el modo de su asignación establecidos en esta norma se aplicarán a las directrices generales propias correspondientes a títulos universitarios de carácter oficial que apruebe el Gobierno a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, así como a los planes de estudios que deban cursarse para la obtención y homologación de dichos títulos.

**Concepto de crédito.-** El crédito europeo es la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios de las diversas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios.

**Asignación de créditos.-** El número total de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico será de 60.

El número de créditos de cada titulación será distribuido entre la totalidad de las materias integradas en el plan de estudios que deba cursar el alumno, en función del número total de horas que comporte para el alumno la superación o realización de cada una de ellas.

En la asignación de créditos a cada una de las materias que configuren el plan de estudios se computará el número de horas de trabajo requeridas para la adquisición por los estudiantes de los conocimientos, capacidades y destrezas correspondientes. En esta asignación deberán estar comprendidas las horas correspondientes a las clases lectivas, teóricas o prácticas, las horas de estudio, las dedicadas a la realización de seminarios, trabajos, prácticas o proyectos, y las exigidas para la preparación y realización de los exámenes y pruebas de evaluación.



## **TEMA 21.- DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY; DELIMITACIÓN DE LOS TIPOS CONTRACTUALES; CONTRATOS SUJETOS A UNA REGULACIÓN ARMONIZADA; CONTRATOS ADMINISTRATIVOS Y CONTRATOS PRIVADOS.**

### **1.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS**

El régimen jurídico de los contratos administrativos está regulado actualmente por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP).

Esta Ley tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

Es igualmente objeto de esta Ley la regulación del régimen jurídico aplicable a los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos, en atención a los fines institucionales de carácter público que a través de los mismos se tratan de realizar.

### **2.- DEFINICIÓN, ÁMBITO Y EXCLUSIONES**

Contratos del Sector Público.- Son contratos del sector público y, en consecuencia, están sometidos a la LCSP en la forma y términos previstos en la misma, los contratos onerosos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que celebren los entes, organismos y entidades públicas.

Ámbito subjetivo.- A los efectos de la LCSP, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades:

- a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.
- b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.

## **TEMA 22.- BASES DE ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.**

El Proyecto de Presupuesto de la Universidad de Zaragoza para el año 2017 fue tratado en Consejo de Gobierno celebrado el día 13 de febrero de 2017, para elevarlo a la aprobación del Consejo Social. El Consejo Social, en Sesión Ordinaria celebrada el día 16 de febrero de 2017, aprobó el Presupuesto para el año 2017.

Las Bases de elaboración y ejecución del Presupuesto de la Universidad de Zaragoza están incluidas como Anexo IV al Presupuesto de 2017, con el contenido siguiente.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Universidad de Zaragoza, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 24 de diciembre), modificada por LO 4/2007, de 12 de abril y por el Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, y en el Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón (BOA de 19 de enero), por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, modificados por Decreto 27/2011, de 8 de febrero (BOA número 35 de 18 de febrero), goza de autonomía económica y financiera, lo que le permite la elaboración, aprobación, modificación y gestión de sus Presupuestos.

No obstante la Universidad está sujeta en este aspecto, por su propia naturaleza y como Ente Público, a las exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Universidades, de la Ley 5/2005, de 14 de junio, de ordenación del sistema universitario de Aragón (BOA de 24 de junio) y de sus propios Estatutos, de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (BOE de 27 de noviembre), de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón y del resto de la legislación vigente del Estado y de la Comunidad Autónoma Aragonesa.

En este contexto y en aplicación del art. 200 de la Universidad de Zaragoza, se considera preciso contar con unas Bases Presupuestarias que sirvan de guía para la elaboración, ejecución y liquidación de los presupuestos universitarios.

Esta normativa aportará una mayor seguridad jurídica, tanto para los gestores como para la Comunidad Universitaria, al reunir en un sólo texto la normativa presupuestaria que le es propia y la general adaptada a las peculiaridades de la Universidad.

### **TÍTULO I.- PRINCIPIOS GENERALES**

#### **BASE 1.- AUTONOMÍA ECONÓMICA Y FINANCIERA**

La Universidad de Zaragoza tiene autonomía económica y financiera en los términos establecidos en el art. 2.2.h) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante LOU) y en los arts. 1 y 5.h) de los Estatutos, aprobados por el Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón.

## **TEMA 23.- EL PACTO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. EL PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. FUNCIONES DEL PUESTO BÁSICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.**

### **1.- EL PACTO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIZAR**

El Pacto del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza regula su régimen jurídico. Consta de 107 artículos con la siguiente distribución:

- TÍTULO I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN
- TÍTULO II. CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- TÍTULO III. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL PACTO
- TÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO
- TÍTULO V. INGRESO Y ACCESO A GRUPOS Y CATEGORÍAS LABORALES DE LA UNIVERSIDAD
  - CAPÍTULO I. PROMOCIÓN INTERNA.
  - CAPÍTULO II. INGRESO POR TURNO LIBRE.
- TÍTULO VI. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
  - CAPÍTULO I. PROVISIÓN DE PUESTOS MEDIANTE CONCURSO
  - CAPÍTULO II. LIBRE DESIGNACIÓN
  - CAPÍTULO III. OTRAS FORMAS DE PROVISION DEFINITIVA
  - CAPÍTULO IV. PROVISION TEMPORAL POR PERSONAL FIJO
  - CAPÍTULO V. PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE
- TÍTULO VII. CLASIFICACION PROFESIONAL
- TÍTULO VIII. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
- TÍTULO IX. JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO
- TÍTULO X. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS
- TÍTULO XI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO
- TÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO



Microsoft®

**Word** 2010



Microsoft®

**Excel** 2010