



## TEMARIO COMÚN

PERSONAL LABORAL (Varias Categorías)

Universidad Politécnica de Madrid

Ed. 2020



TEMARIO COMÚN  
PERSONAL LABORAL - VARIAS CATEGORÍAS  
Universidad Politécnica de Madrid  
Ed. 2020

© 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 COMÚN**

Tema 1.- La Constitución española de 1978. Estructura y contenido. Título preliminar y Título I. Derechos fundamentales y libertades públicas. Su garantía y suspensión.

Tema 2.- La Ley Orgánica de Universidades. Especial referencia al personal de administración y servicios.

Tema 3.- El Estatuto de los Trabajadores. Derechos y deberes laborales básicos. Derechos y deberes derivados del contrato. Participación de los trabajadores en la empresa: Órganos de representación. El derecho de reunión. La libertad sindical.

Tema 4.- Los Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid. Especial referencia al personal de administración y servicios.

Tema 5.- Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas: la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Tema 6.- El II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Madrid (BOCM 10 de enero de 2006).

Tema 7.- Prevención de Riesgos Laborales.

-o-o-o0o-o-o-

# TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

## TÍTULO PRELIMINAR Y TÍTULO I. DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS. SU GARANTÍA Y SUSPENSIÓN.

### 1.- LA CONSTITUCIÓN

#### 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 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.

#### 1.2.- 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, 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.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES. ESPECIAL REFERENCIA AL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

### **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 3.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. EL DERECHO DE REUNIÓN. LA LIBERTAD SINDICAL.**

### **1.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

El art. 35 de la Constitución dispone:

*1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

*2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

El derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución. Este modelo comprende otras disposiciones constitucionales de carácter fundamental como son, entre otras, el reconocimiento del papel de los sindicatos (artículo 7), el reconocimiento del derecho de huelga (artículo 28), el reconocimiento de la negociación colectiva y los conflictos colectivos (artículo 37), y la distribución de la renta, la formación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40). Todos ellos constituyen una sistemática que conforma la estructura de las relaciones laborales desde el punto de vista constitucional.

El derecho al trabajo como parte de esta "Constitución laboral" aparece configurado como un derecho "dinámico" que comprende no sólo su reconocimiento formal sino también y principalmente el deber de los Poderes públicos de promover su realización efectiva.

Por otra parte, el mandato constitucional del apartado 2 se cumplió inicialmente con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 10/1980, de 10 de marzo). Este texto fue objeto de una profunda reforma que culminó con el Estatuto de los Trabajadores de 1995, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y vigente hasta la entrada en vigor del actual Estatuto, cuyo texto refundido ha sido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### **2.- DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS**

**Derechos laborales.**- Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

## **TEMA 4.- LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID. ESPECIAL REFERENCIA AL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

### **INTRODUCCIÓN**

La Universidad Politécnica de Madrid (UPM) se fundó en 1971 con la integración de las Escuelas Técnicas Superiores que hasta entonces constituían el Instituto Politécnico Superior. Al año siguiente se sumaron las Escuelas Universitarias.

Sin embargo, el origen de la institución se remonta mucho más atrás en el tiempo. Las enseñanzas de la mayoría de los Centros se implantaron durante el reinado de Carlos III, en el siglo XVIII, y durante años, estas Escuelas fueron prácticamente las únicas en nuestro país vinculadas a las enseñanzas de Arquitectura e Ingenierías.

Por esta razón, no resulta exagerado afirmar que gran parte de la historia de la tecnología española ha sido escrita por las Escuelas de Ingeniería y Arquitectura.

Los primeros estudios de la UPM en iniciar su andadura docente específica en el ámbito civil fueron los de Arquitectura. En el caso de las ingenierías, algunas como la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales, comenzaron con carácter militar. La Escuela de Ingenieros de Minas fue la primera que desde su inicio tuvo carácter civil.

A comienzos del siglo XIX se fundó la Escuela de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (1802), fruto de la iniciativa de Agustín de Bethencourt, muestra elocuente del espíritu inquieto e investigador de los ilustrados españoles. En ese mismo siglo, también tienen su origen las Escuelas de Ingenieros de Montes y de Ingenieros Agrónomos que, al igual que la de Caminos, hoy tienen su sede en la Ciudad Universitaria de Madrid. También la de Ingenieros Industriales, situada junto al Paseo de la Castellana.

Más reciente es el nacimiento en el pasado siglo XX de otras tres Escuelas Superiores: la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación, la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Aeronáuticos (las dos ubicadas en la Ciudad Universitaria), y la actual Escuela Técnica Superior de Ingenieros en Topografía, Geodesia y Cartografía que se localiza en el Campus Sur. A ellas se unen la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte-INEF, en la Ciudad Universitaria, y la Facultad de Informática, en el Campus de Montegancedo.

En cuanto a las Escuelas Universitarias de Ingeniería Técnica, en la mayoría de los casos nacieron casi simultáneamente con las Escuelas Superiores como centros docentes para la formación de ayudantes o peritos, nombre que fue desapareciendo hasta llegar a la denominación y titulación actual.

En la Ciudad Universitaria se encuentran las de Ingeniería Técnica Forestal, Agrícola, Aeronáutica y de Arquitectura Técnica. En el centro de Madrid, las de Obras Públicas y de Ingeniería Técnica Industrial; y en el Campus Sur, las Escuelas Universitarias de Informática y de Telecomunicación. En ese mismo Campus,

## **TEMA 5.- INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: LA LEY 53/1984.**

### **INTRODUCCIÓN**

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

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

El principio general de la Ley de Incompatibilidades es que el personal comprendido en su ámbito de aplicación de 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 de Incompatibilidades ha sido desarrollada a su vez por el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.



## **TEMA 6.- EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID.**

### **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 VII.- Regulación de las bases de las convocatorias
- TÍTULO VIII.- Jornadas
- TÍTULO IX.- Vacaciones, permisos y licencias
- TÍTULO X.- Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

## TEMA 7.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

***NOTA DE LA REDACCIÓN:*** Respecto de la prevención de riesgos laborales, la convocatoria oficial dispone que con carácter general, para todas las especialidades y plazas se exigirán los siguientes conocimientos: Elementos Preventivos y de Seguridad: medidas de protección colectiva, equipos de trabajo y equipos de protección individual, de acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 485/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y el Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

### **1.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA**

Se entiende por protección colectiva aquella técnica de seguridad cuyo objetivo es la protección simultánea de varios trabajadores expuestos a un determinado riesgo.

El artículo 15 de la LPRL, principios de la acción preventiva, especifica que -dentro de las medidas a realizar respecto a la prevención de riesgos- hay que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Una vez adoptadas tales medidas, y como complemento de éstas, se pueden utilizar medidas de protección individual; aquellas para uso exclusivo de una persona.

Para una mejor comprensión de esta diferencia, exponemos el siguiente ejemplo: en un Laboratorio universitario de Ciencias Experimentales utilizamos un ácido que emite vapores tóxicos. Una medida de protección colectiva sería colocar una campana de extracción que aspire ese vapor tóxico, mientras que una medida de protección individual sería la utilización de una mascarilla por parte del operario. Desde el punto de vista preventivo es más efectiva la utilización de medidas de protección colectiva; son más seguras y abarcan a un mayor número de personas. Ante un peligro potencial no basta con dar un EPI al operario, hay que evitar ese riesgo con una medida que proteja al conjunto de la población expuesta, complementando tales medidas con EPI's específicos.

Ejemplos de protección colectiva serían:

- Barandillas, pasarelas y escaleras.
- Andamios y redes antiácidas.
- Sistemas de ventilación.
- Barreras de protección acústicas.
- Vallado perimetral de zonas de trabajo.
- Marquesinas contra caída de objetos.
- Extintores de incendios.
- Medios húmedos en ambientes polvorientos.
- Carcasa de protección de motores o piezas en continuo movimiento.