



TEMARIO

Administrativos

Bloque II: Gestión de Recursos Humanos

Bloque III: Gestión Financiera

Universidad de La Laguna

Ed. 2019



TEMARIO de ADMINISTRATIVOS
Bloque II: Gestión de Recursos Humanos
Bloque III: Gestión Financiera
Universidad de La Laguna
Ed. 2019

© 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

Bloque II.- Gestión de Recursos Humanos

Tema 1.- El personal al servicio de las Administraciones públicas. Régimen jurídico. El texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa vigente. Clases de personal. Las competencias en materia de personal en la Universidad de La Laguna.

Tema 2.- El personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas. Derechos y Deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Sistemas selectivos y provisión de puestos de trabajo. Ordenación de la actividad profesional. Situaciones Administrativas.

Tema 3.- Las Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas. Régimen disciplinario: Faltas, sanciones y procedimiento.

Tema 4.- El régimen general de la Seguridad Social: Afiliación, altas y bajas, variaciones, cotizaciones y prestaciones. La MUFACE: Concepto y clases de prestaciones. Derechos pasivos.

Tema 5.- El Personal Laboral al servicio de la Administración Pública. Régimen jurídico. El Convenio Colectivo de Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

Tema 6.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Políticas públicas para la igualdad. Principio de igualdad en el empleo público.

Bloque III.- Gestión Financiera

Tema 1.- El Presupuesto de la Universidad de La Laguna (I). Régimen económico y financiero. Régimen jurídico y principios aplicables. Las bases de ejecución del presupuesto. Estructura presupuestaria. presupuestarias. Elaboración y aprobación. Modificaciones.

Tema 2.- El Presupuesto de la Universidad de La Laguna (II). Concepto de Gasto Público. Procedimiento General de ejecución del Gasto Público: fases del procedimiento de la gestión del presupuesto y del pago. Documentos contables que intervienen. Anticipos de caja fija y pagos a justificar. El control interno.

Tema 3.- El régimen retributivo del personal de administración y servicios: funcionario y laboral. Las indemnizaciones por razón del servicio.

Tema 4.- El régimen retributivo de los funcionarios docentes de la Universidad de La Laguna y del profesorado contratado de la Universidad de La Laguna.

TEMA 1.- EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. RÉGIMEN JURÍDICO. EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DEMÁS NORMATIVA VIGENTE. CLASES DE PERSONAL. LAS COMPETENCIAS EN MATERIA DE PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

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

1.1.- INTRODUCCIÓN

El régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas está configurado fundamentalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado actualmente por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que 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 del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las AA.PP., 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 funcionarial, 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 determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

Además del EBEP como norma básica, otra serie de leyes configuran el régimen jurídico del personal al servicio de las AA.PP., como son las siguientes:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Leyes reguladoras de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

TEMA 2.- EL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LAS AA.PP. DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO. SISTEMAS SELECTIVOS Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

1.- DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

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.

TEMA 3.- LAS INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO.

1.- LAS INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP.

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 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 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 4.- EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS, VARIACIONES, COTIZACIONES Y PRESTACIONES. LA MUFACE: CONCEPTO Y CLASES DE PRESTACIONES. DERECHOS PASIVOS.

1.- EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1.- LA RELACIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En la actualidad no se discute que sea función del Estado, entre otras, la de procurar protección a sus ciudadanos ante las situaciones de necesidad que puedan padecer. "España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho", proclama el artículo 1 de la Constitución y, en cuanto tal Estado "social", no puede abandonar a la iniciativa privada el mantenimiento de las personas que no pueden sustentarse con su propio trabajo.

Sobre esas bases se va construyendo un entramado de "seguros sociales", que sólo se convierte en un auténtico sistema de Seguridad Social cuando se llega al convencimiento generalizado de que esa solidaridad en el ámbito laboral sólo puede ser verdaderamente eficaz si se encauza y organiza a través de un sistema en el que el propio Estado, a través de la Ley, concrete las situaciones dignas de protección y la aportación que para dicha protección deban hacer los trabajadores en activo. Resulta preciso -además- que el propio Estado vigile, a través de organismos públicos, el reconocimiento de esos derechos y el cumplimiento de esas obligaciones.

No existe propiamente un sistema de Seguridad Social si no parte de esa dimensión pública: los derechos y obligaciones que origina el sistema son "públicos", en cuanto provienen de la Ley y no del acuerdo entre particulares, y la gestión del sistema es también "pública", en cuanto se encomienda a organismos dependientes del propio Estado.

Es la Ley, por tanto, la que determina y regula la "relación jurídica" entre los ciudadanos y la Seguridad Social. Esa relación, dirigida siempre a la protección social de los ciudadanos ante las situaciones de necesidad, obliga a ambas partes, Estado y ciudadano, a la realización de determinados actos, que pueden ser de muy diversa naturaleza, dependiendo de la posición del ciudadano ante la Seguridad Social, como empresario, trabajador en activo, o beneficiario de una prestación.

En el nivel contributivo, se suelen distinguir tres ámbitos de desarrollo de esa relación jurídica: afiliación, cotización y protección:

- La afiliación, o primer alta en la Seguridad Social, y las altas subsiguientes constituyen el mecanismo establecido por el Estado para determinar, mientras el trabajador está en activo, quienes son los responsables de la obligación de cotizar, por una parte, y por otra, los derechos que está generando dicho trabajador por su "contribución" al sistema.
- La cotización, que es el mecanismo principal establecido por la Ley para financiar el nivel contributivo de la Seguridad Social. Si el ALTA se ha producido como trabajador por cuenta ajena, el empresario será

TEMA 5.- EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. RÉGIMEN JURÍDICO. EL CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS.

1.- EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1.1.- REGULACIÓN DEL EBEP

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas es el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso aquellas funciones que corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del EBEP que así lo dispongan.

Concepto.- Según el EBEP, es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso que el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos (y no al personal laboral).

Carrera profesional y promoción del personal laboral.- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Retribuciones del personal laboral.- Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso las cuantías y los incrementos retributivos.

TEMA 6.- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

1.- LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD

1.1.- ASPECTOS GENERALES DE LA LEY

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.
- El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

TEMARIO

Bloque III.- Gestión Financiera

Tema 1.- El Presupuesto de la Universidad de La Laguna (I). Régimen económico y financiero. Régimen jurídico y principios aplicables. Las bases de ejecución del presupuesto. Estructura presupuestaria. presupuestarias. Elaboración y aprobación. Modificaciones.

Tema 2.- El Presupuesto de la Universidad de La Laguna (II). Concepto de Gasto Público. Procedimiento General de ejecución del Gasto Público: fases del procedimiento de la gestión del presupuesto y del pago. Documentos contables que intervienen. Anticipos de caja fija y pagos a justificar. El control interno.

Tema 3.- El régimen retributivo del personal de administración y servicios: funcionario y laboral. Las indemnizaciones por razón del servicio.

Tema 4.- El régimen retributivo de los funcionarios docentes de la Universidad de La Laguna y del profesorado contratado de la Universidad de La Laguna.

-o-o-00o-o-o-

TEMA 1.- EL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (I). RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO. RÉGIMEN JURÍDICO Y PRINCIPIOS APLICABLES. LAS BASES DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO. ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN. MODIFICACIONES.

1.- EL PRESUPUESTO

1.1.- INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

Históricamente el peso del Sector Público en la economía se ha ido incrementando, surgiendo la necesidad de intervenir ante los fallos que presentaba el mercado en otras épocas como eficiente asignador de los recursos. De esta forma nació la necesidad de proveer bienes públicos puros -aquellos que presentan como característica la no rivalidad en el consumo, o de consumo colectivo, y donde es imposible aplicar el principio de exclusión (Ej: la defensa)- así como otros bienes con externalidades (Ej.: la sanidad).

El Estado va a desarrollar una serie de actividades, por lo que necesita recursos financieros para hacer frente a los gastos que las mismas originan. Esta actividad económica del sector público es una actividad financiera, y con el presupuesto se van a:

- Definir y clasificar tales actividades o gastos públicos que se van a realizar.
- Cuantificar monetariamente los gastos.
- Calcular los medios y recursos que son necesarios para desarrollarlos.

La aparición y generalización del presupuesto en las diversas economías estatales tiene lugar entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX. Esta tardía aparición del presupuesto se debe a una serie de razones:

- Políticas: en la época medieval existía un fraccionamiento y dispersión del Estado, con un desconocimiento de las actividades económicas públicas.
- Económicas-financieras: escasa dimensión de la actividad económica.
- Constitucionales: el sistema democrático va unido a la institución presupuestaria, concreta con exactitud los límites dentro de los cuales el poder legislativo concede su mandato al ejecutivo para la gestión presupuestaria.

Así nace el presupuesto a comienzos del siglo XIX con el fin de cumplir una serie de razones o funciones que justifican su elaboración y ejecución:

- a) Racionalizar la ordenación del conjunto de gastos e ingresos de las Administraciones Públicas ante el volumen, magnitud y diversidad de las actividades públicas en el Estado moderno.
- b) Concretar documentalmente el mandato del legislativo al ejecutivo.

TEMA 2.- EL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (II). CONCEPTO DE GASTO PÚBLICO. PROCEDIMIENTO GENERAL DE EJECUCIÓN DEL GASTO PÚBLICO: FASES DEL PROCEDIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL PRESUPUESTO Y DEL PAGO. DOCUMENTOS CONTABLES QUE INTERVIENEN. ANTICIPOS DE CAJA FIJA Y PAGOS A JUSTIFICAR. EL CONTROL INTERNO.

1.- CONCEPTO DE GASTO PÚBLICO

El gasto público es la cuantía monetaria total que desembolsa el sector público para desarrollar sus actividades. El sector público, como agente económico, tiene diferentes objetivos y funciones. Entre ellos, se encuentran objetivos como reducir la desigualdad, redistribuir la riqueza o satisfacer diferentes necesidades a los ciudadanos de un país. En este sentido, el gasto público es el dinero que gasta el sector público en llevar a cabo una serie de actividades.

A nivel general, puede decirse que el gasto público se utiliza para satisfacer las necesidades de la sociedad y para permitir el funcionamiento del aparato estatal. Mientras que el Estado gasta el dinero con estos fines, a su vez lo recibe a través del cobro de impuestos y otras operaciones.

Cuando el gasto público supera a los ingresos públicos, se habla de déficit público o déficit fiscal. En estas situaciones, de las cuentas estatales sale más dinero del que entra, lo que puede suponer un problema. De todos modos, hay que tener en cuenta que, a diferencia de lo que ocurre con las empresas, la finalidad de un Estado no es obtener ganancias.

Pero no todos los gastos son iguales. Al igual que ocurre en el sector privado, podemos clasificar el gasto en distintos tipos. Los tipos de gasto público son:

-Gastos corrientes: En ellos se encuentran aquella cantidad de dinero destinada a las operaciones más básicas del Estado. Por ejemplo, gastos en salarios del funcionariado o en la prestación de determinados servicios públicos.

-Gastos de capital: En este gasto se encuentra aquel destinado a la obtención de activos (tangibles e intangibles). También se añaden en este punto la compra de inmovilizado para desarrollar las actividades corrientes. Por ejemplo, la compra de trenes.

-Gastos de transferencia: Se trata de la cantidad monetaria (a veces en forma de capital) que el Estado destina a empresas y familias. Por ejemplo, los subsidios por desempleo son transferencias.

-Gastos de inversión: A diferencia del gasto de capital, se considera gasto de inversión cuando el gasto tiene como objetivo crear, aumentar, mejorar o sustituir el capital público ya existente.

Entre los principales objetivos del gasto público se encuentran:

TEMA 3.- EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS: FUNCIONARIO Y LABORAL. LAS INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

1.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PAS

1.1.- PERSONAL FUNCIONARIO

El régimen general de las retribuciones del personal funcionario de las AA.PP. lo ha establecido el EBEP en los términos siguientes:

Retribuciones de los funcionarios.- Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas referidas al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, y a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Retribuciones básicas.- Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

Retribuciones complementarias.- La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

TEMA 4.- EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS FUNCIONARIOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA Y DEL PROFESORADO CONTRATADO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

1.- EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

La LOU regula con carácter general el régimen retributivo del profesorado universitario:

- Retribuciones del personal docente e investigador funcionario.- El Gobierno determinará el régimen retributivo del personal docente e investigador universitario perteneciente a los cuerpos de funcionarios. Dicho régimen será el establecido por la legislación general de funcionarios, adecuado, específicamente a las características de dicho personal. A estos efectos, el Gobierno establecerá los intervalos de niveles o categorías dentro de cada nivel correspondientes a cada cuerpo docente, los requisitos de promoción de uno a otro, así como sus consecuencias retributivas.

El Gobierno podrá establecer retribuciones adicionales a las anteriores ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimiento y gestión.

Las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores, de desarrollo tecnológico, de transferencia de conocimiento y de gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno de la universidad, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos.

Los complementos retributivos derivados del desarrollo de los dos apartados anteriores se asignarán previa valoración de los méritos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por el órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

- Retribuciones del personal docente e investigador contratado.- Las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas.

Las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento por el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado anterior, que comprendan al personal docente e investigador contratado.