



TEMARIO - Bloque II
ADMINISTRATIVOS
Universitat de València
ED. 2018



TEMARIO - Bloque II
Administrativos
Universitat de València
Ed. 2018

© 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

Tema 19.- La estructura de las universidades públicas: facultades, escuelas, departamentos, institutos de investigación, otros centros. La estructura organizativa de la Universitat de València.

Tema 20.- Órganos de gobierno de las universidades públicas: órganos colegiados y unipersonales. La regulación de los órganos de gobierno de la Universitat de València en sus Estatutos.

Tema 21.- La Ley de Consejos Sociales de las Universidades Públicas Valencianas. El Consejo Social de la Universitat de València.

Tema 22.- El Espacio Europeo de Educación Superior y la ordenación de las enseñanzas universitarias. Los títulos oficiales. La estructura de los estudios universitarios. El crédito europeo. La transferencia y reconocimiento de créditos. Expedición de títulos oficiales. El Suplemento Europeo al Título.

Tema 23.- El régimen de los estudiantes universitarios. El Estatuto del estudiante universitario. El acceso y el procedimiento de admisión a la universidad. Las becas y las ayudas al estudio. Los programas de movilidad de los estudiantes universitarios.

Tema 24.- Régimen jurídico del personal al servicio de las administraciones públicas: el Estatuto Básico del Empleado Público: Estructura y contenido. Objeto y ámbito de aplicación. Su relación con las leyes de función pública de las comunidades autónomas.

Tema 25.- El personal de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana (I): la Ley 10/2010 de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Estructura y contenido. Ámbito de aplicación. El personal al servicio de la función pública valenciana: concepto y clases. Ordenación de puestos de trabajo. Instrumentos de planificación y ordenación del personal. Selección de personal.

Tema 26.- El personal de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana (II): Nacimiento y extinción de la relación de servicio. Provisión de puestos de trabajo, movilidad, promoción profesional. Situaciones administrativas. Derechos individuales del personal al servicio de la función pública valenciana: jornada, vacaciones, permisos y licencias. Régimen retributivo. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta.

Tema 27.- El personal docente e investigador. Régimen jurídico. Clases de profesorado universitario: Cuerpos docentes, modalidades contractuales. El profesorado de ciencias de la salud.

Tema 28.- El personal investigador. Modalidades contractuales de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. El Estatuto del Personal Investigador en Formación.

Tema 29.- Derechos individuales ejercidos colectivamente, el tratamiento que hace el Estatuto Básico del Empleado Público. Representación de los empleados públicos. Principios generales. La negociación colectiva. Mesas de negociación. Órganos de representación. Los órganos de representación y negociación en la Universitat de València.

Tema 30.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su aplicación en las Administraciones Públicas. Conceptos básicos y disciplinas que la integran. Derechos y obligaciones. Sistemas de prevención. Legislación y políticas de integración del personal con discapacidad.

Tema 31.- La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad. El II Plan de Igualdad de la Universitat de València.

Tema 32.- El presupuesto de la Universitat de València. Concepto y contenido. Regulación jurídica. La estructura presupuestaria. El ciclo presupuestario.

Tema 33.- El presupuesto de gastos de la Universitat de València. El procedimiento general de ejecución del presupuesto de gastos. Estructura presupuestaria del presupuesto de gastos. La ordenación de los gastos: fases contables. La ordenación de los pagos: fases contables.

Tema 34.- El presupuesto de ingresos de la Universitat de València. El procedimiento de ejecución de ingresos. Fases contables. Los ingresos para transferencias y subvenciones. La transferencia corriente de la Generalitat Valenciana.

Tema 35.- El control de la actividad económico-financiera. Control interno y externo en la Universitat de València. Control de legalidad, financiero y de economía, eficacia y eficiencia.

TEMA 19.- LA ESTRUCTURA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: FACULTADES, ESCUELAS, DEPARTAMENTOS, INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN, OTROS CENTROS. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

1.- ESTRUCTURA DE LAS UNIVERSIDADES: REGULACIÓN DE LA LOU

Centros y estructuras.- Las Universidades públicas estarán integradas por Escuelas, Facultades, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación, Escuelas de Doctorado y por aquellos otros centros o estructuras necesarios para el desempeño de sus funciones.

Facultades, escuelas y escuelas de doctorado.- Las escuelas y facultades son los centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos de grado. Podrán impartir también enseñanzas conducentes a la obtención de otros títulos, así como llevar a cabo aquellas otras funciones que determine la universidad.

De la creación, modificación y supresión de dichos centros, así como la implantación y supresión de las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional será informada la Conferencia General de Política Universitaria.

Las escuelas de doctorado son unidades creadas por una o varias universidades, por sí mismas o en colaboración con otros organismos, centros, instituciones y entidades con actividades de I + D + i, nacionales o extranjeras, que tienen por objeto fundamental la organización, dentro de su ámbito de gestión, del doctorado en una o varias ramas de conocimiento o con carácter interdisciplinar.

Las universidades podrán crear escuelas de doctorado de acuerdo con lo previsto en su propia normativa y en la de la respectiva Comunidad Autónoma. Su creación deberá ser notificada al Ministerio de Educación, a efectos de su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos.

Departamentos.- Los departamentos son las unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de uno o varios ámbitos del conocimiento en uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la universidad, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado, y de ejercer aquellas otras funciones que sean determinadas por los estatutos.

La creación, modificación y supresión de departamentos corresponde a la universidad, conforme a sus estatutos.

Institutos Universitarios de Investigación.- Los Institutos Universitarios de Investigación son centros dedicados a la investigación científica y técnica o a la creación artística. Podrán organizar y desarrollar programas y estudios de doctorado y de postgrado según los procedimientos previstos en los Estatutos, y proporcionar asesoramiento técnico en el ámbito de sus competencias.

Los Institutos Universitarios de Investigación se regirán por la presente Ley, por los Estatutos, por el convenio de creación o de adscripción, en su caso, y por sus propias normas.

TEMA 20.- ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: ÓRGANOS COLEGIADOS Y UNIPERSONALES. LA REGULACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA EN SUS ESTATUTOS.

1.- EL GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES: REGULACIÓN DE LA LOU

La Ley Orgánica de Universidades regula los órganos de gobierno de las Universidades Públicas en su Título III, con el contenido siguiente.

Órganos de gobierno y representación de las Universidades públicas.- Los estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos:

- a) Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento.
- b) Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.

La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos.

Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Consejo Social.- El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la universidad, y debe ejercer como elemento de interrelación entre la sociedad y la universidad.

Corresponde al Consejo Social la supervisión de las actividades de carácter económico de la universidad y del rendimiento de sus servicios y promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la universidad. A tal fin, aprobará un plan anual de actuaciones destinado a promover las relaciones entre la universidad y su entorno cultural, profesional, económico y social al servicio de la calidad de la actividad universitaria. Los consejos sociales podrán disponer de la oportuna información y asesoramiento de los órganos de evaluación de las Comunidades Autónomas y de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

Asimismo, le corresponde la aprobación del presupuesto y de la programación plurianual de la Universidad, a propuesta del Consejo de Gobierno. Además, con carácter previo al trámite de rendición de cuentas ante el órgano de fiscalización de cuentas de la Comunidad Autónoma (sin perjuicio de las competencias del Tribunal de Cuentas), le corresponde aprobar las cuentas anuales de la Universidad y las de las entidades que de ella puedan depender y sin perjuicio de la legislación mercantil u otra a las que dichas entidades puedan estar sometidas en función de su personalidad jurídica.

TEMA 21.- LA LEY DE CONSEJOS SOCIALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS VALENCIANAS. EL CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

1.- LA LEY DE CONSEJOS SOCIALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS VALENCIANAS

1.1.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO

Mediante Ley 2/2003, 28 de enero, de la Generalitat, se regularon los Consejos Sociales de las Universidades Públicas Valencianas, que pretende establecer un equilibrio fructífero entre la representación del interés social mayoritario de la Comunitat Valenciana cuya legitimidad reside en les Corts Valencianes y el Consell de la Generalitat, y la representación de los legítimos intereses sectoriales y corporativos que, en conjunto coadyuvan a la vertebración del interés general en un estado social y democrático de derecho.

Su estructura es la siguiente:

PREÁMBULO

TÍTULO I. El Consejo Social: fines y competencias

Artículo 1 Del Consejo Social

Artículo 2 Fines

Artículo 3 Competencias y funciones de índole económica

Artículo 4 Competencias y funciones relativas al rendimiento de los servicios universitarios

TÍTULO II. Composición del Consejo Social

Artículo 5 Composición

TÍTULO III. Estatuto de los Miembros del Consejo Social

Artículo 6 Nombramiento de los vocales

Artículo 7 Mandato de los vocales

Artículo 8 Incompatibilidades

Artículo 9 Facultades de los miembros del Consejo Social

Artículo 10 Obligaciones de los miembros del Consejo Social

TÍTULO IV. De la Organización del Consejo Social y su régimen jurídico

Artículo 11 Estructura orgánica

Artículo 12 El pleno

Artículo 13 Las comisiones

Artículo 14 El presidente o la presidenta

TEMA 22.- EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA ORDENACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS. LOS TÍTULOS OFICIALES. LA ESTRUCTURA DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. EL CRÉDITO EUROPEO. LA TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS. EXPEDICIÓN DE TÍTULOS OFICIALES. EL SUPLEMENTO EUROPEO AL TÍTULO.

1.- EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

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.
- La promoción de la movilidad y remoción de obstáculos para el ejercicio libre de la misma por los estudiantes, profesores y personal administrativo de las universidades y otras Instituciones de enseñanza superior europea.

TEMA 23.- EL RÉGIMEN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. EL ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO. EL ACCESO Y EL PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN A LA UNIVERSIDAD. LAS BECAS Y LAS AYUDAS AL ESTUDIO. LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.

1.- EL RÉGIMEN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

1.1.- REGULACIÓN GENERAL

El régimen general de los estudiantes universitarios está configurado en el Título VIII de la Ley Orgánica de Universidades (arts. 42 a 46), con el contenido siguiente.

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 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 24.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP.: EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: ESTRUCTURA Y CONTENIDO. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. SU RELACIÓN CON LAS LEYES DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

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 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 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 25.- EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (I): LA LEY 10/2010 DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA. ESTRUCTURA Y CONTENIDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA: CONCEPTO Y CLASES. ORDENACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL. SELECCIÓN DE PERSONAL.

1.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES

Según el art. 73 de la LOU, el Personal funcionario de Administración y Servicios (PAS) se regirá por la propia LOU y sus disposiciones de desarrollo, por la legislación general de funcionarios, y por las disposiciones de desarrollo de ésta que elaboren las Comunidades Autónomas, y por los Estatutos de su Universidad. Por su parte, el personal laboral de administración y servicios, además de las previsiones de esta Ley y sus normas de desarrollo y de los Estatutos de su Universidad, se regirá por la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables.

Por su parte, los Estatutos de la Universitat de València dispone que el personal de administración y servicios funcionario se rige por las disposiciones de la legislación vigente que le sean aplicables y por estos estatutos.

El personal de administración y servicios laboral se rige, además de por la legislación laboral y el resto de normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que así lo dispongan y por los estatutos.

Por su parte, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, dispone en el art. 3 respecto de su ámbito de aplicación que se aplica al personal funcionario que presta sus servicios en las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, que desempeña funciones de administración o servicios en las mismas.

Así pues, el régimen jurídico del PAS funcionario está conformado en primer lugar por el EBEP, en cuanto a su contenido básico y aplicable a todo el personal. Y a continuación se aplicará la Ley autonómica 10/2010.

2.- LA LEY 10/2010, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

En primer lugar, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, está dirigida a ordenar la función pública valenciana, del todo punto necesaria como consecuencia del cambio estructural que supone, en general, el nuevo modelo instaurado por el EBEP y, en especial, la creación de los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales de la administración de la Generalitat y la implantación de las nuevas titulaciones académicas vinculadas a éstos.

En segundo lugar, la ley tiene como finalidad el dar respuesta a las problemáticas que surgen en la gestión diaria del personal, planteando soluciones a las mismas desde la óptica y los principios de eficacia, eficiencia

TEMA 26.- EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA (II): NACIMIENTO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, MOVILIDAD, PROMOCIÓN PROFESIONAL. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. DERECHOS INDIVIDUALES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA: JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS. RÉGIMEN RETRIBUTIVO. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA.

1.- NACIMIENTO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIOS

1.1.- SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VALENCIANA

Este apartado se ha desarrollado en el Tema anterior.

1.2.- ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera.- La condición de personal funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del procedimiento selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente y publicación del mismo en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana o en el boletín oficial correspondiente, en el plazo máximo de 6 meses desde la finalización del procedimiento selectivo o, en su caso, del curso selectivo o periodo de prácticas.
- c) Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución, al Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana y al resto del ordenamiento jurídico en el ejercicio de la función pública.
- d) Toma de posesión del puesto de trabajo, dentro del plazo que se establezca.

A efectos de lo dispuesto en el apartado b) anterior, las personas que no acrediten, una vez superado el procedimiento selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria, no podrán ser nombradas personal funcionario de carrera, quedando sin efecto las actuaciones relativas a su nombramiento.

Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.- Son causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera:

- a) La renuncia.
- b) La pérdida de la nacionalidad.

TEMA 27.- EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. RÉGIMEN JURÍDICO. CLASES DE PROFESORADO UNIVERSITARIO: CUERPOS DOCENTES, MODALIDADES CONTRACTUALES. EL PROFESORADO DE CIENCIAS DE LA SALUD.

1.- EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. RÉGIMEN JURÍDICO

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

El régimen jurídico de dicho personal está establecido en el Título IX de la LOU.

Además de la legislación básica universitaria, el profesorado de Cuerpos Docentes cuenta con reglamentación estatal general:

- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario
- Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, de Retribuciones del Profesorado
- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios
- Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios
- Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y de su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario

Respecto del profesorado contratado, también cuenta con normativa de desarrollo, que en el caso del profesorado de la Universitat de València es la siguiente:

- Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario
- Convenio Colectivo por el Personal Laboral de las Universidades de la Comunitat Autònoma Valenciana

Además, se aplica al PDI la normativa interna de la Universitat de València:

- Reglamento de selección del personal docente e investigador de la Universitat de València (ACGUV 114/2003).

TEMA 28.- EL PERSONAL INVESTIGADOR. MODALIDADES CONTRACTUALES DE LA LEY DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN. EL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN.

1.- LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD Y LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

La LOU establece los ámbitos de investigación, la importancia de la formación de investigadores y su movilidad, y se contemplan distintos tipos de estructuras, incluida la creación de empresas de base tecnológica, para difundir y explotar sus resultados en la sociedad. La Ley realza la importancia presente, y sobre todo futura, que la investigación tiene como factor diferenciador y de calidad en el desarrollo competitivo de la Universidad; y reconoce, al mismo tiempo, el positivo impacto de la actividad científica en la sociedad, en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y en la creación de riqueza.

La investigación y la transferencia del conocimiento. Funciones de la universidad. - La investigación científica es fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Como tal, constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico.

Se reconoce y garantiza la libertad de investigación en el ámbito universitario.

La universidad tiene, como uno de sus objetivos esenciales, el desarrollo de la investigación científica, técnica y artística y la transferencia del conocimiento a la sociedad, así como la formación de investigadores e investigadoras, y atenderá tanto a la investigación básica como a la aplicada.

La investigación, derecho y deber del profesorado universitario. - La investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

La universidad apoyará y promoverá la dedicación a la investigación de la totalidad del Personal Docente e Investigador permanente.

La investigación, sin perjuicio de la libre creación y organización por las Universidades de las estructuras que, para su desarrollo, las mismas determinen y de la libre investigación individual se llevará a cabo, principalmente, en grupos de investigación, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.

La actividad y dedicación investigadora y la contribución al desarrollo científico, tecnológico o artístico del personal docente e investigador de las universidades será criterio relevante, atendiendo su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional. La universidad facilitará la compatibilidad en el ejercicio de la docencia y la investigación e incentivará el desarrollo de una trayectoria profesional que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la investigadora.

**TEMA 29.- DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE,
EL TRATAMIENTO QUE HACE EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.
REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. PRINCIPIOS GENERALES.
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. MESAS DE NEGOCIACIÓN. ÓRGANOS DE
REPRESENTACIÓN. LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
Y NEGOCIACIÓN EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.**

1.- DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE

Según el EBEP, los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión.

2.- DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

PRINCIPIOS GENERALES:

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las AA.PP. y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

TEMA 30.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SU APLICACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. CONCEPTOS BÁSICOS Y DISCIPLINAS QUE LA INTEGRAN. DERECHOS Y OBLIGACIONES. SISTEMAS DE PREVENCIÓN. LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

1.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SU APLICACIÓN EN LAS AA.PP.

1.1.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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 Unica, 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.

TEMA 31.- LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE IGUALDAD. EL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

1.- IGUALDAD DE GÉNERO: 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 unos 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 artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado 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 comportado, sin duda, 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», en palabras escritas por 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 32.- EL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA. CONCEPTO Y CONTENIDO. REGULACIÓN JURÍDICA. LA ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA. EL CICLO PRESUPUESTARIO.

1.- EL PRESUPUESTO PÚBLICO

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 33.- EL PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
EL PROCEDIMIENTO GENERAL DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS.
ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS.
LA ORDENACIÓN DE LOS GASTOS: FASES CONTABLES.
LA ORDENACIÓN DE LOS PAGOS: FASES CONTABLES.**

1.- EL PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El Presupuesto de Gastos de la Universitat de València para el año 2018 está formado en resumen por los siguientes capítulos y cuantías, en euros.

CAP.	CONCEPTE	2017		2018		% Var.
1	DESPESES DE PERSONAL	216.549.563	63,68	229.897.900	65,45	6,16
2	COMPRA DE BÉNS CORRENTS I DESPESES DE FUNCIONAMENT	55.638.919	16,36	58.625.704	16,69	5,37
3	DESPESES FINANCERES	5.577.420	1,64	4.333.341	1,23	(22,31)
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	3.878.681	1,14	3.841.468	1,09	(0,96)
6	INVERSIONS REALS	52.731.328	15,51	50.963.526	14,50	(3,35)
7	TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	4.381.000	1,29	2.445.000	0,71	(44,19)
9	PASSIUS FINANCERS	1.282.415	0,38	1.159.685	0,33	(9,57)
TOTAL		340.039.326	100,00	351.266.624	100,00	3,30

En euros

Conforme al texto articulado de los Presupuestos, *“Les despeses de personal augmenten 6,16% per un valor diferencial de 13,34 milions d’euros per a l’any 2018 com a conseqüència de la inclusió de les consignacions pressupostàries suficients per fer front als acords adoptats al sí dels Òrgans de Govern de la Universitat, tant de Claustre com de Consell de Govern al sí de la Mesa Negociadora pel que fa a la dedicació docent, la taxa de reposició i de la incorporació del tram corresponent a la carrera professional del personal d’administració i serveis en 2018 (66%). No s’inclou cap estimació respecte de l’augment de les retribucions dels empleats públics.*

Tots aquests conceptes consumeixen el 65,45% del pressupost de 2018. No es contempla cap partida per finançar l’acció social com a conseqüència de les disposicions que s’inclouen al projecte de Llei de Pressupostos de la Generalitat Valenciana per a 2018 en aquesta matèria.

El capítol de despeses de funcionament ordinari té un augment del 5,37% respecte de l’any anterior.

La resta de despeses presenten una reducció en la totalitat dels capítols com a conseqüència de la reducció de les aportacions exteriors (especialment pel que fa a les transferències de capital), la reducció de les necessitats (despeses financeres) i les inversions i passius financers per l’esforç que es fa en les operacions corrents.

**TEMA 34.- EL PRESUPUESTO DE INGRESOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE INGRESOS. FASES CONTABLES.
LOS INGRESOS PARA TRANSFERENCIAS Y SUBVENCIONES.
LA TRANSFERENCIA CORRIENTE DE LA GENERALITAT VALENCIANA.**

1.- EL PRESUPUESTO DE INGRESOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El Presupuesto de Ingresos de la Universitat de València para el año 2018 está formado en resumen por los siguientes capítulos y cuantías, en euros.

CAPÍTOL	CONCEPTE	2017		2018		% Var.
3	TAXES I ALTRES INGRESSOS	80.028.000	23,53	73.654.228	20,97	(7,96)
4	TRANSFERÈNCIES CORRENTS	233.577.850	68,69	258.466.396	73,58	10,66
5	INGRESSOS PATRIMONIALS	774.000	0,23	860.000	0,24	11,11
7	TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	22.247.619	6,54	18.286.000	5,21	(17,81)
9	PASSIUS FINANCERS	3.411.857	1,01	0	0,00	(100,00)
TOTAL		340.039.326	100,00	351.266.624	100,00	3,30

En euros

TAXES I ALTRES INGRESSOS.- Les taxes i altres ingressos tenen una reducció significativa d'un 7,96% (4,81 milions d'euros) com a conseqüència de la reducció en la recaptació de les matrícules universitàries previstes en el Decret 108/2017 de la Generalitat Valenciana, compensades en part per la transferència prevista per la Generalitat de 3,75 milions d'euros, referida a la davallada del curs 2017/2018, deixant fora la corresponent al primer trimestre del curs 2018/2019 que afecta al pressupost del proper any. La resta de recaptació correspon a altres taxes per estudis no reglats, especialment els 6,83 milions pels ingressos estimats per la recaptació dels preus de matrícula dels títols propis de postgrau amb una reducció d' 1,41 milions d'euros respecte de l'any anterior, i als altres ingressos dels quals la partida més important són 7,10 milions d'euros per recaptar en convenis d'investigació.

TRANSFERÈNCIES CORRENTS.- Les transferències corrents venen fonamentalment de les aportacions de la Generalitat. La previsió contemplada al projecte de Llei de Pressupostos de la Generalitat Valenciana de 2018 per a la Universitat de Valencia és de 230,03 milions d'euros, quantitat superior en 2 milions d'euros a la de l'any anterior equivalent a l'augment de l'1% de les retribucions de les persones que hi treballen a les AAPP, previstes a la Llei de Pressupostos de l'Estat de 2017; s'inclou també una quantitat de 6,10 milions d'euros procedents de l'aplicació dels fons de la línia "T8219000 Millora de les condicions laborals personal universitari".

INGRESSOS PATRIMONIALS.- Els ingressos patrimonials s'estimen en 860.000 d'euros, pels ingressos de rendes d'immobles, de patents i de drets de reproducció del Servei de Publicacions.

TEMA 35.- EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICO-FINANCIERA. CONTROL INTERNO Y EXTERNO EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA. CONTROL DE LEGALIDAD, FINANCIERO Y DE ECONOMÍA, EFICACIA Y EFICIENCIA.

1.- EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICO-FINANCIERA

El control sobre la actividad económica pública puede realizarse de diversas formas y con diversas finalidades. En función del momento en que se produce el control, éste puede ser previo, concomitante o consuntivo. Si se observa quien realiza la acción de control, se distingue el control interno del externo, mientras que si se fija la atención en el tipo de prueba utilizada podemos diferenciar el control formal del material. Para terminar, según la finalidad, el control puede ser de legalidad o cumplimiento, financiero o de regularidad y, por último, el control de eficacia.

En el caso del sector público español se ponen de manifiesto, respecto de la actividad financiera de la Administración Pública, los postulados de buena gestión, los cuales implican la puesta en práctica de procedimientos de control. Estos procedimientos son divididos por la legislación en internos, caso de ser realizados por algún órgano propio de la entidad pública, o externos, cuando -por el contrario- el control es llevado a cabo por entidades ajenas a aquélla que es controlada.

En cualquier caso, tanto control interno como el externo, con sus particularidades, tiene como objetivo que la actividad de carácter económico-financiero de los Entes de naturaleza pública y, más concretamente, la valoración de las mismas en cuanto a su ajuste a la doble exigencia legal (en sentido amplio) y económica (principios de eficiencia y economía).

Pese a todo, el control que se ha ejercido en las entidades públicas españolas se ha caracterizado por ser un control de tipo interno, especialmente preocupado por la legalidad. El sistema español de control interno es la confluencia en un mismo órgano, la Intervención de la entidad, de las funciones de elaboración de la información económico-financiera y de control de los actos administrativos, por lo que no existe una adecuada segregación de funciones entre los funcionarios responsables de la contabilidad, el control y la auditoría interna de la entidad.

- **Control de legalidad.** Pretende comprobar si el gasto realizado por el Sector Público se atiene al mandato de la Ley Presupuestaria en cuanto a su cuantía y destino. Cuando es anterior a la realización del gasto (control a priori) resulta más efectivo pero introduce mayor rigidez. Cuando es posterior a la realización del gasto (control a posteriori) es más flexible, pero necesita de la posibilidad de aplicar sanciones e incentivos para asegurar su efectividad.
- **Control financiero.** - El control financiero tiene por objeto comprobar la situación y el funcionamiento de los servicios y entidades de la Administración correspondiente, en el aspecto económico-financiero para verificar que su gestión es conforme a las disposiciones y directrices de aplicación, así como a los principios de eficacia, eficiencia y economía.