



TEMARIO
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Ed.2025



TEMARIO AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Ed. 2025
ISBN: 978-84-1383-999-8
Reservados todos los derechos
© 2025 | IEDITORIAL

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra,
ni su incorporación a un sistema informático,
ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio
(electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros)
sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

La infracción de dichos derechos puede constituir un delito
contra la propiedad intelectual.
Editado por: iEditorial
E-mail: info@ieditorial.com
Web: www.ieditorial.net

Diseño de cubierta: iEditorial
Impreso en España. Printed in Spain

TEMARIO

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.- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Especial referencia al personal de administración y servicios.

Tema 3.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Derechos y deberes.

Tema 4.- Los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos. Especial referencia al personal de administración y servicios.

Tema 5.- Políticas de igualdad de género: II Plan de Igualdad en la Universidad Rey Juan Carlos.

Tema 6.- Normativa sobre administración electrónica y sede electrónica en la Universidad Rey Juan Carlos.

Tema 7.- Las fuentes del derecho administrativo. La jerarquía de fuentes. La ley. Las disposiciones del Ejecutivo con fuerza de ley: decreto-ley y decreto-legislativo.

Tema 8.- El Reglamento: Concepto, naturaleza y clases, Límites de la potestad reglamentaria: Formales y sustanciales. La inderogabilidad singular de los Reglamentos.

Tema 9.- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Especial referencia al acto administrativo: Concepto, clases y elementos. Notificación, eficacia y validez de los actos administrativos.

Tema 10.- El procedimiento administrativo: Iniciación. Ordenación. Instrucción. Finalización.

Tema 11.- El acto administrativo: Efectos: Eficacia demorada y eficacia retroactiva. Procedimientos de ejecución. Nulidad de pleno derecho. Anulabilidad. Conversión de actos viciados. Conservación de actos y trámites. Convalidación. Revisión de actos nulos. Revisión de actos anulables. Revocación de actos. Rectificación de errores.

Tema 12.- Los interesados, sus derechos y las garantías en el procedimiento administrativo. Los derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones públicas. Términos y plazos: Cómputo, ampliación y tramitación de urgencia.

Tema 13.- Los recursos administrativos: Concepto y clases. Recursos de alzada, reposición y extraordinario de revisión. Revisión de oficio.

Tema 14.- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: ámbito de aplicación, principios de actuación, funcionamiento del sector público. Relaciones interadministrativas. Potestad reglamentaria.

Tema 15.- El personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas. Selección. Provisión de puestos de trabajo. Promoción profesional de los funcionarios. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas de los funcionarios: Requisitos y efectos de cada una de ellas.

Tema 16.- El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Selección. Derechos, deberes e incompatibilidades. El contrato laboral: Contenido. Suspensión y extinción. Contratación laboral temporal. Los convenios colectivos aplicables al personal laboral de la Universidad Rey Juan Carlos.

Tema 17.- El Profesorado Universitario: Clases y régimen jurídico. Acreditación y evaluación de la actividad docente e investigadora.

Tema 18.- Sistema de retribuciones del personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Rey Juan Carlos: conceptos retributivos y determinación de su cuantía.

Tema 19.- El régimen retributivo del profesorado universitario de la Universidad Rey Juan Carlos: conceptos retributivos y determinación de su cuantía.

Tema 20.- El régimen disciplinario del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos.

Tema 21.- Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. La Ley 53/1984, de 26 de noviembre.

Tema 22.- La sindicación de los funcionarios públicos. Las peculiaridades del ejercicio de la libertad sindical. Órganos de representación de los funcionarios públicos. Negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo. Derechos de sindicación.

Tema 23.- Carrera profesional: Grado personal. Intervalo de niveles y garantía del puesto de trabajo. La promoción interna.

Tema 24.- La organización académica en la Ley Orgánica del Sistema Universitario y en los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos: Departamentos, Facultades, Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Universitarias, Institutos Universitarios, Centros adscritos.

Tema 25.- Estructura de las enseñanzas universitarias. Regulación de los estudios universitarios de grado y de los estudios universitarios de posgrado. Títulos propios. Referencia a la Universidad Rey Juan Carlos.

Tema 26.- Régimen del alumnado. Matriculación. Acceso y permanencia. Convalidaciones y reconocimiento de créditos.

Tema 27.- Los estudiantes universitarios: derechos y deberes. Becas y ayudas al estudio. Seguro escolar. Participación en los órganos de gobierno y representación universitarios.

Tema 28.- Organización de la investigación en la Universidad Rey Juan Carlos. Los contratos celebrados al amparo del artículo 60 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario. Criterios de evaluación y fomento de la investigación en la a Universidad Rey Juan Carlos.

Tema 29.- Gestión de la investigación. Contratos, convenios y proyectos. Tratamiento de los ingresos. Peculiaridades de la tramitación de gastos. El personal de Investigación.

Tema 30.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones

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

Introducción

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

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

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

A lo largo de su vigencia ha tenido tres 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.
- Al margen de estas dos reformas, en 2024 se produjo otra modificación que, a pesar de no tener la sustanciación suficiente como para ser considerada reforma, implicó un cambio sustancial dado que dicha modificación implicó una reformulación del art. 49 CE que queda redactado como se muestra a continuación:

"1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad".

ANTECEDENTES

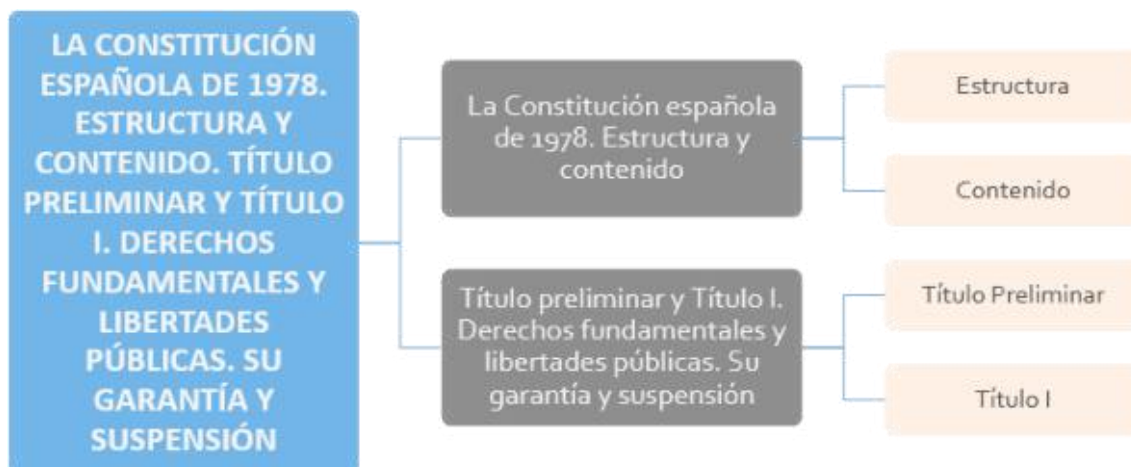
Las múltiples influencias de una Constitución derivada como la española de 1978 además de aquellas recibidas del constitucionalismo histórico español hay que buscarlas preferentemente dentro de las nuevas corrientes europeas que aparecen después de la Segunda Guerra Mundial, y en tal sentido ha recibido 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.
- De la Ley Fundamental de Bonn de 1949, la de mayor influencia, el catálogo de derechos y libertades, o la calificación del Estado como social y democrático de derecho (aunque de alguna manera ya lo recogía la Constitución española de 1931), y los mecanismos de la moción de censura de carácter constructiva, que debe incluir un candidato alternativo a la presidencia del Gobierno
- De la Constitución francesa de 1958 toma influencias en lo referente a los valores constitucionales, la organización estatal y las relaciones entre ambas cámaras legislativas.
- De la Constitución portuguesa de 1976 se recibe influencia también respecto de la regulación de los derechos y libertades fundamentales, notándose en ellos el impacto de los Convenios Internacionales en la materia.
- Lo relativo al Título II, de la Corona, se ve claramente influenciado por lo dispuesto en diferentes constituciones históricas de monarquías europeas, especialmente por lo recogido en las constituciones sueca y holandesa, de donde se importa también el reconocimiento a la figura del defensor del pueblo (ombudsman).
- En cuanto a la influencia del Derecho Internacional, el legislador se remite expresamente al mismo en varios preceptos, especialmente en lo relativo a la interpretación de los derechos fundamentales, en que habrá que estar a cuantos Convenios o Tratados hayan sido suscritos, y a la jurisprudencia de los Organismos Internacionales

Objetivos

- Establecer un entendimiento claro de los principios generales, derechos y deberes fundamentales, así como las funciones de la Corona y las instituciones del Estado que se derivan de la Constitución.
- Identificar y evaluar las diversas influencias que han modelado la Constitución Española, incluyendo el impacto de otras constituciones europeas y tratados internacionales, así como la evolución del constitucionalismo en España.
- Investigar los principios generales establecidos en la Constitución, su interpretación y aplicación en el contexto actual, así como su papel en la garantía de derechos y en la organización política del Estado español.

Mapa Conceptual



1. La Constitución española de 1978. Estructura y contenido

La Constitución Española de 1978 tiene unas características definidas que son las siguientes:

- Se trata de una Constitución escrita, codificada en un solo texto.
- Es extensa, lo que se debe en parte a que hubo que hacer un laborioso consenso entre las diferentes organizaciones políticas que la elaboraron, y a que incluye no sólo los principios fundamentales del Estado sino también los derechos y deberes, libertades individuales, organización y funcionamiento del Estado, etc.
- Se trata de la Constitución más extensa después de la Constitución de las Cortes de Cádiz de 1812. Consta de 169 artículos, además de otras disposiciones. No sigue por tanto la línea de otras constituciones occidentales que tienden a ser mucho más breves.
- Tiene origen popular, porque está hecha por los representantes del pueblo (de ideologías variadas), y fue ratificada en referéndum. Es por tanto una constitución pactada o de consenso.
- Es rígida, sus mecanismos de reforma están descritos en el Título X y establecen que no se puede modificar por un procedimiento legislativo ordinario, como en el caso de otras constituciones más flexibles, sino que es necesario un proceso mucho más complejo y complicado.
- Establece como forma política del Estado español la monarquía parlamentaria.
- La amplitud de las materias objeto de la regulación constitucional, pues se redactó quizá con el deseo de garantizar una protección mínima de determinadas instituciones o situaciones frente a posibles cambios futuros.
- La diversa precisión e intensidad de la regulación constitucional de las diferentes materias sobre las que trata. En las materias que tuvieron mayor consenso fue posible efectuar una regulación más detallada; en otras, sin embargo, los contenidos se redujeron a aquellos aspectos sobre los que era posible una coincidencia de opiniones, dejando que posteriormente el legislador abordase en profundidad la cuestión.

- Ambigüedad del texto, pues existen fórmulas o expresiones que precisan de una integración e interpretación detallada para hallar su verdadero sentido, pero que sin embargo eran de presencia ineludible dentro del texto constitucional, como las disposiciones sobre los territorios forales.

1.1. Estructura

Su estructura es la siguiente:

- PREÁMBULO
- TÍTULO PRELIMINAR (artículos 1 al 9). *Incluye los principios básicos en los que se sustenta el Estado Español.*
- TÍTULO I. De los derechos y deberes fundamentales (artículos 10 al 55). *Con 46 artículos, éste es el Título más amplio de la Constitución. A lo largo de su articulado se reconocen y garantizan los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos, así como la posible suspensión de los mismos. Está dividido en cinco capítulos.*
 - Capítulo Primero. De los españoles y los extranjeros
 - Capítulo Segundo. Derechos y libertades
 - Sección 1ª. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas
 - Sección 2ª. De los derechos y deberes de los ciudadanos
 - Capítulo Tercero. De los principios rectores de la política social y económica
 - Capítulo Cuarto. De las garantías de las libertades y derechos fundamentales
 - Capítulo Quinto. De la suspensión de los derechos y libertades
- TÍTULO II. De la Corona (artículos 56 al 65). *Regula la figura del Rey, sus funciones, el juramento, la sucesión de la corona, la regencia, la tutela del Rey, el refrendo a los actos del Rey y el presupuesto y organización de la Casa Real.*
- TÍTULO III. De las Cortes Generales (artículos 66 al 96). *Establece la composición, organización y atribuciones de las Cortes Generales. Regula el procedimiento de elaboración de las leyes, el estatuto de los parlamentarios y el régimen de los tratados internacionales. Está dividido en tres Capítulos.*
 - Capítulo Primero. De las Cámaras

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Especial referencia al personal de administración y servicios

Introducción

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, fue publicada en el BOE de 23 de marzo de 2023 con el siguiente contenido:

- Preámbulo
- TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales
- TÍTULO I. Funciones del sistema universitario y autonomía de las universidades
- TÍTULO II. Creación y reconocimiento de las universidades y calidad del sistema universitario
- TÍTULO III. Organización de enseñanzas
- TÍTULO IV. Investigación y transferencia e intercambio del conocimiento e innovación
- TÍTULO V. Cooperación, coordinación y participación en el sistema universitario
- TÍTULO VI. Universidad, sociedad y cultura

- TÍTULO VII. Internacionalización del sistema universitario
- TÍTULO VIII. El estudiantado en el Sistema Universitario
- TÍTULO IX. Régimen específico de las universidades públicas
 - CAPÍTULO I. Régimen jurídico y estructura de las universidades públicas
 - CAPÍTULO II. Gobernanza de las universidades públicas
 - CAPÍTULO III. Régimen económico y financiero de las universidades públicas
 - CAPÍTULO IV. Personal docente e investigador de las universidades públicas
 - Sección 1.ª El profesorado de los cuerpos docentes universitarios
 - Sección 2.ª El personal docente e investigador laboral
 - Sección 3.ª El profesorado de la Unión Europea
 - CAPÍTULO V. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las Univ. públicas
- TÍTULO X. Régimen específico de las universidades privadas
- DISPOSICIONES ADICIONALES: 17.
- DISPOSICIONES TRANSITORIAS: 13.
- DISPOSICIÓN DEROGATORIA: 1.
- DISPOSICIONES FINALES: 12.

Constituye el objeto de esta ley orgánica la regulación del sistema universitario, así como de los mecanismos de coordinación, cooperación y colaboración entre las Administraciones Públicas con competencias en materia universitaria.

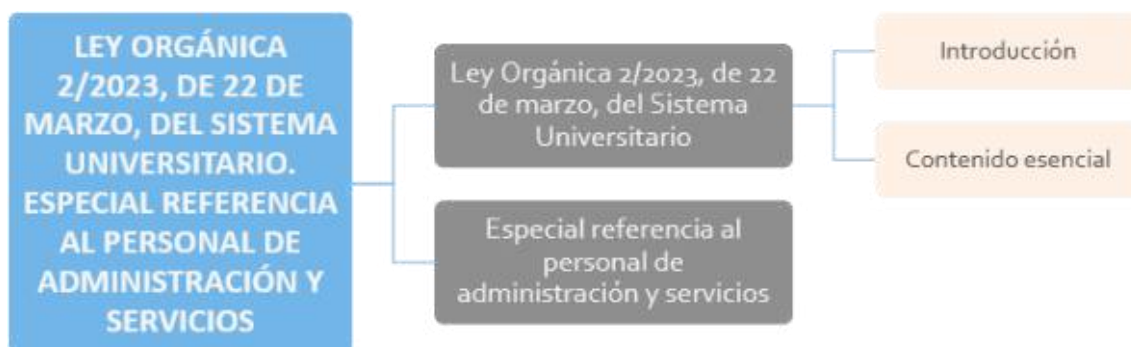
A los efectos de esta ley orgánica, se entiende por sistema universitario el conjunto de universidades, públicas y privadas, y de los centros y estructuras que les sirven para el desarrollo de sus funciones.

Por su parte, se entiende por universidades aquellas instituciones, públicas o privadas, que desarrollan las funciones centrales de docencia, investigación y transferencia e intercambio del conocimiento, además de las referidas al sistema universitario, y que ofertan títulos universitarios oficiales de Grado, Máster Universitario y Doctorado en la mayoría de ramas de conocimiento, pudiendo desarrollar otras actividades formativas.

Objetivos

- Establecer un marco normativo que permita a las universidades definir y organizar sus centros y estructuras, garantizando el desarrollo eficiente de sus funciones académicas, administrativas y de investigación, promoviendo la cooperación y la multidisciplinariedad.
- Fomentar la participación activa de todos los sectores de la comunidad universitaria en los órganos de gobierno, asegurando una representación equilibrada y efectiva en la toma de decisiones, así como la implementación de mecanismos que incentiven la inclusión y la igualdad de género.
- Promover la creación de unidades y servicios que garanticen la igualdad, la diversidad, la salud y el bienestar emocional de la comunidad universitaria, así como la correcta supervisión y funcionamiento de los servicios académicos y administrativos, asegurando el respeto a los derechos y libertades de todos los miembros de la institución.

Mapa Conceptual



1. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

1.1. Introducción

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, representa una reforma integral del marco normativo que rige las instituciones de educación superior en España. Esta legislación tiene como objetivo principal la regulación del sistema universitario, así como de los mecanismos de coordinación, cooperación y colaboración entre las Administraciones Públicas con competencias en materia universitaria.

En su articulado, la ley define el sistema universitario como el conjunto de universidades, tanto públicas como privadas, y de los centros y estructuras que les sirven para el desarrollo de sus funciones. Las universidades son concebidas como instituciones que desarrollan las funciones centrales de docencia, investigación y transferencia e intercambio del conocimiento, además de otras funciones recogidas en el artículo 2.2, y que ofertan títulos universitarios oficiales de Grado, Máster Universitario y Doctorado en la mayoría de ramas de conocimiento, pudiendo desarrollar otras actividades formativas.

La ley enfatiza la prestación y garantía del servicio público de la educación superior universitaria mediante la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento. Entre las funciones asignadas a las universidades se incluyen la educación y formación del estudiantado a través de la creación, desarrollo, transmisión y evaluación crítica del conocimiento en diversas áreas, la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación y actualización de conocimientos y métodos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos y culturales, y la generación, desarrollo, difusión, transferencia e intercambio del conocimiento y la aplicabilidad de la investigación en todos los campos mencionados.

Además, la normativa promueve la innovación a partir del conocimiento en ámbitos sociales, económicos, medioambientales, tecnológicos e institucionales, y la contribución al bienestar social, al progreso económico y a la cohesión de la sociedad y del entorno territorial en que estén insertas las universidades.

También se destaca la generación de espacios de creación y difusión de pensamiento crítico, la transferencia e intercambio del conocimiento y de la cultura al conjunto de la sociedad a través de la actividad universitaria y la formación permanente o a lo largo de la vida del conjunto de la ciudadanía, y la formación de la ciudadanía a través de la transmisión de los valores y principios democráticos.

La ley subraya que el ejercicio de estas funciones tendrá como referente los derechos humanos y fundamentales, la memoria democrática, el fomento de la equidad e igualdad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En su preámbulo, la ley destaca la necesidad de que las universidades vayan más allá de ser espacios de formación para los jóvenes, reforzando su capacidad de servicio al conjunto de la sociedad para lograr una Universidad para todas las edades. Se enfatiza la importancia de la formación a lo largo de la vida para cualquier persona y colectivo, y se promueve una universidad en la que la experiencia de una docencia presencial y compartida sea un valor central y diferencial. Asimismo, se fomenta la creación de espacios en los que converjan y se relacionen científicas y científicos, estudiantado, profesionales que buscan actualizar sus capacidades, especialistas y agentes sociales, buscando todas y todos reforzar conocimientos, construir competencias y plantear caminos de transformación e innovación de manera compartida.

La ley también incorpora, por primera vez, un título dedicado a la internacionalización, y fomenta un sistema universitario de calidad, con mecanismos ágiles y fiables de evaluación de la misma, en línea con lo que la Unión Europea propone. Se prevé la elaboración de estrategias de internacionalización por parte de las diferentes Administraciones Públicas y de las propias universidades, la creación de alianzas interuniversitarias y la participación en proyectos de carácter internacional, supranacional y eurorregional. Además, se impulsa la movilidad del conjunto de la comunidad universitaria, se incentivan los doctorados en cotutela internacional y se insta a las Administraciones Públicas a eliminar los obstáculos a la atracción de talento internacional, agilizando y facilitando los procedimientos de reconocimiento y homologación de títulos, de admisión en las universidades o de carácter migratorio.

En cuanto a la financiación, la ley reconoce que las universidades públicas españolas han sufrido una insuficiente financiación pública en el último decenio, y una gran precarización y deterioro de las condiciones de trabajo.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Derechos y deberes

Introducción

El marco constitucional se concreta a través del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TRTREBEP), una normativa que define el objeto y ámbito de aplicación, clasifica la tipología de los empleados públicos y establece sus derechos y deberes básicos.

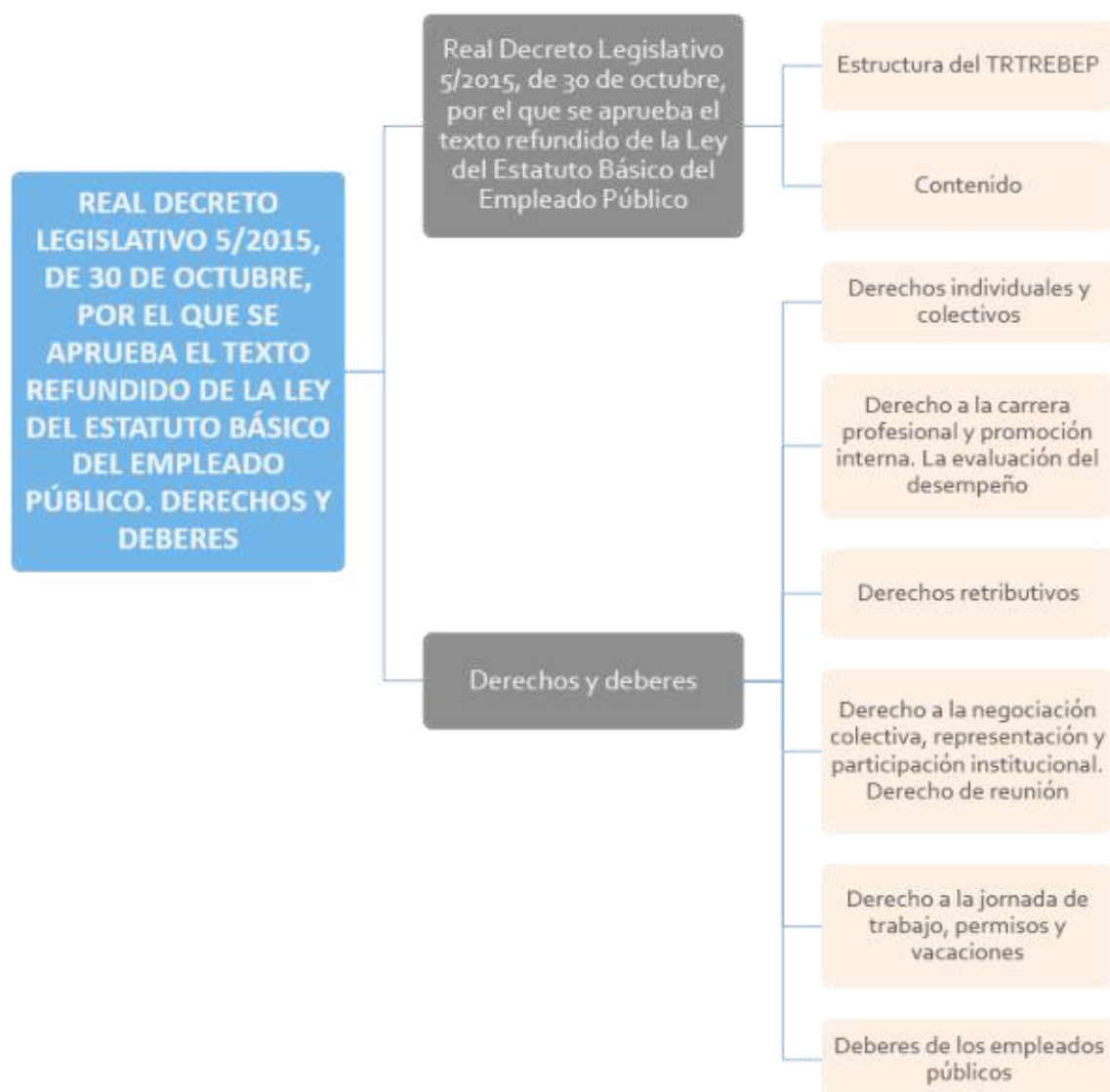
El TRTREBEP es fundamental para garantizar un funcionamiento eficiente y transparente de las administraciones públicas, protegiendo a su vez los derechos de los trabajadores y los intereses generales de la sociedad.

Objetivos

- Examinar los fundamentos y principios establecidos en la Constitución Española que regulan el empleo público, incluyendo los criterios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, para entender cómo estos principios aseguran un servicio público eficiente y transparente.

- Estudiar el objeto, ámbito de aplicación, tipología de empleados públicos, y los derechos y deberes básicos establecidos en el TRTREBEP, con el fin de comprender su impacto en la gestión del personal y el funcionamiento de las administraciones públicas en España.
- Analizar el objeto, ámbito de aplicación y principios de la Ley de la Función Pública de Castilla y León, evaluando cómo esta normativa regional complementa el TRTREBEP y se adapta a las particularidades de la comunidad, promoviendo la profesionalidad, imparcialidad y estabilidad en el empleo público autonómico.

Mapa Conceptual



1. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

1.1. Estructura del TRTREBEP

El TRTREBEP consta de 8 Títulos, con la siguiente estructura:

- TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación
- TÍTULO II. Personal al servicio de las Administraciones Públicas
 - CAPÍTULO I. Clases de personal
 - CAPÍTULO II. Personal directivo
- TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos
 - CAPÍTULO I. Derechos de los empleados públicos
 - CAPÍTULO II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño
 - CAPÍTULO III. Derechos retributivos
 - CAPÍTULO IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión
 - CAPÍTULO V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones
 - CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta
- TÍTULO IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio
 - CAPÍTULO I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio
 - CAPÍTULO II. Pérdida de la relación de servicio
- TÍTULO V. Ordenación de la actividad profesional
 - CAPÍTULO I. Planificación de recursos humanos
 - CAPÍTULO II. Estructuración del empleo público
 - CAPÍTULO III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad
- TÍTULO VI. Situaciones administrativas
- TÍTULO VII. Régimen disciplinario

- TÍTULO VIII. Cooperación entre las Administraciones Públicas
- Disposiciones adicionales (17)
- Disposiciones transitorias (9)
- Disposiciones derogatorias (1)
- Disposiciones finales (4)

1.2. Contenido

El **contenido** de cada Título es el siguiente:

- **El Título I desarrolla el Objeto y ámbito de aplicación de la Ley**, señalando que es de aplicación al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las diferentes Administraciones Públicas.
- **El Título II regula las diferentes clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas**, definiendo los diferentes tipos de empleados públicos funcionarios de carrera e interinos, personal laboral, personal eventual , y regulando en subtítulo aparte la nueva figura del personal directivo.
- **El Título III desarrolla los derechos y deberes de los empleados públicos**, así como su Código de Conducta, incluyendo un listado de derechos básicos y comunes de los empleados públicos, diferenciando entre derechos individuales y derechos individuales ejercidos colectivamente, y regulando de manera particularizada el derecho a la carrera, los derechos retributivos, así como los derechos colectivos y el derecho a la jornada, permisos y vacaciones. También introduce una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituyen un auténtico código de conducta.
- Por su parte, el **Título IV regula la Adquisición y pérdida de la relación de servicio**, estableciendo los principios y requisitos del acceso al empleo público así como los órganos y sistemas de selección. Igualmente detalla los requisitos para el acceso por parte de nacionales de otros Estados y las condiciones de acceso de las personas con discapacidad. De la misma forma se regulan los requisitos para la adquisición de la condición de funcionario de carrera, así como las causas de pérdida de tal condición de manera detallada.

Los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos. Especial referencia al personal de administración y servicios

Introducción

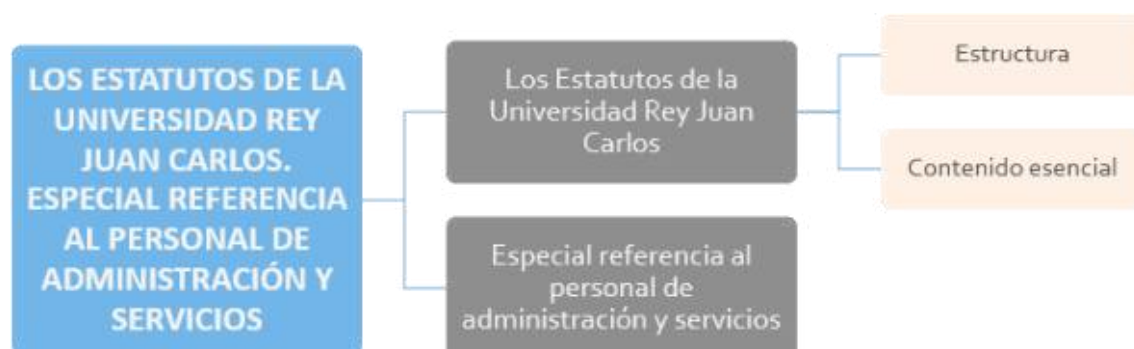
La Universidad Rey Juan Carlos, establecida mediante el Decreto 22/2003 de 27 de febrero, se erige como una institución académica de derecho público con el propósito de fomentar la educación y la investigación en diversas áreas del conocimiento. Sus Estatutos regulan el autogobierno de la universidad, estableciendo un marco normativo que guía su funcionamiento y organización.

A través de estos Estatutos, se delinean los fines y principios que rigen la actividad universitaria, así como la estructura de sus órganos de gobierno y representación. La universidad se compromete a la ampliación del conocimiento, la difusión de la cultura y la cooperación con la sociedad, priorizando el desarrollo tecnológico y la formación continua de sus miembros. En este contexto, el personal de administración y servicios juega un papel crucial, contribuyendo al funcionamiento eficiente de la institución y al cumplimiento de sus objetivos.

Objetivos

- Analizar los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, enfocándose en su estructura organizativa y los principios que rigen su funcionamiento.
- Examinar el papel y las responsabilidades del personal de administración y servicios dentro de la universidad, destacando su importancia en el cumplimiento de los fines institucionales.
- Promover la comprensión de la normativa que regula la cooperación entre la universidad y la sociedad, enfatizando la relevancia de la transferencia de conocimiento y el desarrollo tecnológico.

Mapa Conceptual



1. Los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos

Los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, aprobados mediante el Decreto 22/2003 de 27 de febrero, constituyen la norma institucional que regula el autogobierno de esta institución académica. Estos estatutos establecen los fines, principios de actuación y estructura organizativa de la universidad, delineando su misión y visión en el ámbito educativo y de investigación.

Entre los fines de la Universidad Rey Juan Carlos se destaca la ampliación del conocimiento a través de la investigación en todas las ramas de la cultura, la ciencia y la técnica. Asimismo, se enfatiza la difusión, valoración y transferencia del conocimiento al servicio de la ciencia, la técnica, la cultura, la calidad de vida y el desarrollo económico. La institución se compromete a apoyar, promover y proteger la investigación como medio de creación y renovación del conocimiento, cooperando en el desarrollo científico, técnico, cultural y social de la Comunidad de Madrid, con especial atención a los municipios en los que está asentada. Además, se promueve el desarrollo tecnológico, la transferencia de tecnología y la innovación como aplicación de los resultados de la investigación universitaria. La universidad presta una atención específica a los estudios de tercer ciclo y de posgrado, en particular a la formación de doctores, procurando la mayor proyección social de sus actividades mediante el establecimiento de cauces de colaboración y asistencia a la sociedad, con el fin de favorecer el progreso social, económico y cultural, con atención particular a la formación continua de las personas mayores y las personas con discapacidad. También se contempla la organización de actividades de formación docente no presencial y la contribución a la mejora del sistema educativo a través del fomento de los medios tecnológicos más avanzados. La universidad promueve la cooperación universitaria en el ámbito internacional, especialmente en el marco de la Unión Europea y en las relaciones con Iberoamérica y los Estados Unidos de América, colaborando con las administraciones públicas, en particular con la administración educativa de la Comunidad de Madrid.

En cuanto a los principios de actuación, la universidad se rige por los principios de legalidad, eficacia, eficiencia, transparencia, objetividad, calidad y mejor servicio a la sociedad y a los miembros de la comunidad universitaria. Se reconoce y garantiza la libertad académica de los miembros de la comunidad universitaria, manifestada en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.

La organización de la universidad se adecúa a las exigencias específicas de sus distintas funciones, velando por la integración y la colaboración académica, tecnológica y cultural entre sus campus.

Es pertinente señalar que, posteriormente, se aprobó una modificación de estos estatutos mediante el Decreto 28/2010 de 20 de mayo, con el objetivo de actualizar y adaptar la normativa interna a las nuevas realidades y desafíos del entorno universitario

1.1. Estructura

La estructura de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos será la siguiente detallada a continuación:

INTRODUCCION

ANEXO

ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

Artículo 1 Naturaleza de la Universidad

Artículo 2 Estatutos de la Universidad

Artículo 3 Fines de la Universidad

Artículo 4 Principios de actuación

Artículo 5 Sede de los órganos centrales de gobierno y su funcionamiento

Artículo 6 Campus

Artículo 7 Símbolos

Artículo 8 Actos académicos, honores y distinciones

Políticas de igualdad de género: II Plan de Igualdad en la Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

La igualdad de género es un principio fundamental que debe ser promovido y garantizado en todos los ámbitos de la sociedad, incluida la educación superior. En este contexto, la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) ha dado un paso significativo al implementar su II Plan de Igualdad, el cual fue presentado el 3 de noviembre de 2022. Este plan busca integrar políticas de igualdad en todas las actividades universitarias, alineándose con las normativas establecidas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

La URJC se compromete a erradicar las brechas de género y a fomentar un entorno académico inclusivo y equitativo. A través de un diagnóstico detallado, se han identificado áreas de mejora y se han definido objetivos claros que guiarán las acciones a seguir. La participación activa de toda la comunidad universitaria es esencial para el éxito de este plan, que no solo aborda la igualdad de oportunidades, sino que también se centra en la prevención del acoso y la violencia de género. De este modo, el II Plan de Igualdad representa un esfuerzo integral para construir una universidad más justa y equitativa.

Objetivos

- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades de la Universidad Rey Juan Carlos, eliminando las brechas de género existentes.
- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir la efectividad de las acciones del II Plan de Igualdad, garantizando la adaptación a la realidad de la universidad.
- Fomentar la participación activa de toda la comunidad universitaria en la promoción de políticas de igualdad, asegurando la sensibilización y formación en materia de género.

Mapa Conceptual



1. Políticas de igualdad de género: II Plan de Igualdad en la Universidad Rey Juan Carlos

1.1. Introducción

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) ha consolidado su compromiso con la igualdad de género mediante la implementación del II Plan de Igualdad, presentado el 3 de noviembre de 2022. Este plan se alinea con las disposiciones establecidas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, adaptando sus directrices a las particularidades de las instituciones públicas. La directora de la Unidad de Igualdad de la URJC, Rosa Rodríguez, ha destacado el esfuerzo significativo realizado para adecuar el plan a esta normativa, considerando las singularidades de los organismos públicos.

El II Plan de Igualdad se fundamenta en un compromiso institucional sólido, orientado a integrar políticas de igualdad en todas las actividades universitarias. Este enfoque se basa en un diagnóstico detallado que identifica áreas de mejora y brechas existentes, permitiendo la definición de objetivos y acciones consensuadas en el seno de la Comisión Negociadora. El Vicerrector de Calidad y Estrategia, Andrés Martínez, ha señalado que el plan busca la equidad, eliminando posibles brechas salariales y combatiendo el acoso sexual o por razón de sexo, así como las violencias de género en general.

La ejecución efectiva de este plan requiere la participación activa de los responsables de cada acción, la Comisión de Seguimiento y la Unidad de Igualdad, además del compromiso de toda la comunidad universitaria. Rosa Rodríguez enfatiza que un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico de situación, destinadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Unidad de Igualdad de la URJC, creada en 2010 en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es la encargada de impulsar y coordinar estas políticas. Entre sus funciones se incluyen la realización de diagnósticos de género, la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, la promoción de acciones formativas sobre el principio de igualdad y la transversalidad de género en las políticas universitarias.

De esta forma, el **II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos** representa un esfuerzo integral para promover la igualdad de género en el ámbito universitario, mediante la implementación de medidas concretas y la implicación de toda la comunidad académica.

1.2. Aspectos esenciales II Plan de Igualdad de la Universidad Rey Juan Carlos

1.2.1. Ámbito personal y temporal

Este Plan de Igualdad se dirige a toda la comunidad universitaria, PAS, PDI, PPI y estudiantado de la Universidad Rey Juan Carlos, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización según lo indicado en el eje 15 en la acción 77, al tratar de acceso a bienes y servicios.

Se establece una vigencia del II Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación en Consejo de Gobierno el 28/07/2022.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica de la Universidad Rey Juan Carlos.

En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

1.2.2. Evolución de las políticas de igualdad en la URJC

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) ha mostrado un compromiso constante con la promoción de la igualdad de género desde la creación de su Unidad de Igualdad en 2010. Esta unidad se estableció en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 4/2007 que modifica la Ley Orgánica de Universidades. Su objetivo principal es integrar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades de la universidad.

Normativa sobre administración electrónica y sede electrónica en la Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

La administración electrónica ha revolucionado la forma en que las instituciones públicas interactúan con los ciudadanos, ofreciendo un acceso más ágil y eficiente a los servicios. La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) ha adoptado este enfoque mediante la implementación de un marco normativo que regula su sede electrónica y los procesos administrativos asociados.

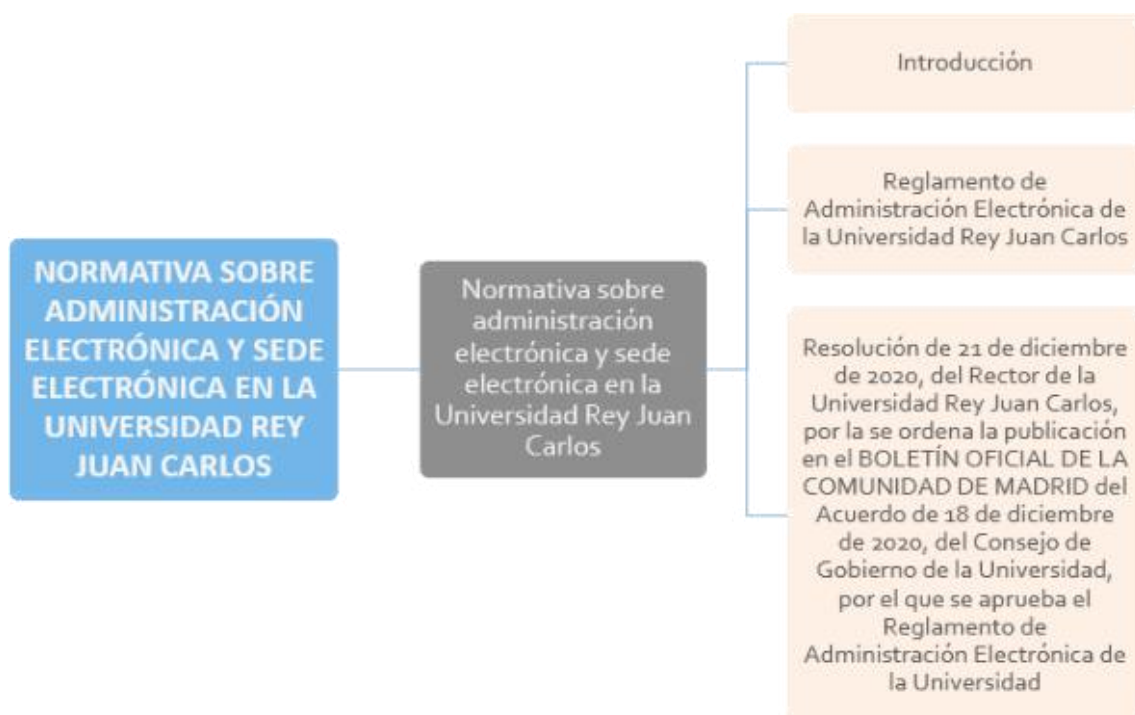
Este marco no solo busca facilitar la comunicación entre la universidad y su comunidad, sino que también se alinea con la legislación española vigente, promoviendo la transparencia y la participación activa de los usuarios. Desde la creación de su sede electrónica en 2012, la URJC ha trabajado para garantizar que todos los procedimientos administrativos sean accesibles de manera digital, favoreciendo así la eliminación de la burocracia y la mejora de la calidad en la atención al ciudadano.

Objetivos

- Promover el uso de la sede electrónica como un medio eficiente para que la comunidad universitaria y terceros accedan a la información y realicen trámites administrativos de manera ágil.

- Establecer mecanismos que permitan a los usuarios participar activamente en los procesos administrativos y garantizar la difusión de actos y resoluciones de manera clara y accesible.
- Implementar políticas y procedimientos que aseguren la confidencialidad, integridad y seguridad de la información, así como el derecho a la protección de datos personales en el ámbito de la administración electrónica.

Mapa Conceptual



1. Normativa sobre administración electrónica y sede electrónica en la Universidad Rey Juan Carlos

1.1. Introducción

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) ha desarrollado un marco normativo detallado para regular la administración electrónica y la sede electrónica, con el objetivo de facilitar la interacción digital entre la institución y la comunidad universitaria. Este marco se alinea con la legislación española vigente en materia de administración electrónica.

En 2012, la URJC estableció su sede electrónica mediante la Resolución de 21 de febrero de 2012, publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 7 de abril de 2012. Esta resolución aprobó el "Reglamento por el que se crea la sede electrónica de la Universidad Rey Juan Carlos", definiendo la sede electrónica como la dirección electrónica disponible para los miembros de la comunidad universitaria y terceros, permitiendo el acceso a información, servicios y trámites electrónicos necesarios para ejercer los derechos establecidos en la derogada Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

En paralelo, y en la misma fecha, se aprobó el "Reglamento de organización y funcionamiento del registro de la Universidad y de creación y regulación del registro electrónico de la Universidad". Este reglamento estableció un sistema de registro general único y común para todos los órganos y unidades administrativas de la URJC, incluyendo un registro electrónico como auxiliar del Registro General. Este sistema automatizado facilita la recepción y remisión de solicitudes, escritos y comunicaciones por vía electrónica, en consonancia con la derogada Ley 11/2007.

Posteriormente, mediante la Resolución de 29 de mayo de 2018, se publicó el "Reglamento por el que se crea el tablón electrónico oficial de la Universidad y se regula su funcionamiento". Este reglamento estableció el tablón electrónico oficial como el medio de publicación de actos y comunicaciones de la URJC que requieran difusión oficial, garantizando su autenticidad, integridad y disponibilidad.

El 21 de diciembre de 2020, se aprobó el "Reglamento de Administración Electrónica de la Universidad Rey Juan Carlos", que consolidó y actualizó la normativa en materia de administración electrónica. Este reglamento regula el uso de medios electrónicos en la actividad administrativa de la URJC, estableciendo los instrumentos necesarios para su implementación, como la sede electrónica, el archivo general, el registro y la Comisión de Administración Electrónica. Además, define aspectos relacionados con el documento y expediente electrónico, así como la gestión documental y la política de identificación, firma y sello electrónicos.

Asimismo, se han dictado diversas instrucciones para regular aspectos específicos de la administración electrónica, como el funcionamiento del Registro de Funcionarios Habilitados, los procesos de impresión y digitalización de documentos, la preservación de objetos digitales y el funcionamiento del Registro de Apoderamientos. Estas instrucciones complementan el marco normativo y aseguran una implementación efectiva de la administración electrónica en la URJC.

1.2. Reglamento de Administración Electrónica de la Universidad Rey Juan Carlos

PREÁMBULO

Una parte esencial de la finalidad de la Administración Pública de nuestros días es prestar un mejor servicio al ciudadano, lo cual forma también parte de la generalizada apuesta por la calidad de las Universidades. En el plano de la gestión administrativa ello debe pasar por aligerar la carga burocrática que soportan los miembros de la comunidad universitaria en sus relaciones con la URJC, relaciones que al mismo tiempo deberán de ser fáciles, tanto en lo que supone el mero acceso a la información como en la cumplimentación de trámites. Por ello, el uso de los medios electrónicos permite a toda administración prestar sus servicios a los ciudadanos de una forma ágil, eficaz y eficiente; relacionarse de manera más transparente, abierta y participativa, además de impulsar el desarrollo económico y social.

Las fuentes del derecho administrativo. La jerarquía de fuentes. La ley. Las disposiciones del Ejecutivo con fuerza de ley: decreto-ley y decreto-legislativo

Introducción

La Constitución Española establece un marco jurídico que regula la creación y clasificación de diversas normas legales, las cuales son fundamentales para el funcionamiento del Estado y la organización de la sociedad. En este contexto, se reconocen diferentes tipos de leyes que poseen un valor y fuerza específicos, destacándose entre ellas las leyes orgánicas y ordinarias.

Las leyes orgánicas son aquellas que requieren un procedimiento de aprobación más riguroso, dado que versan sobre materias de especial relevancia, como el desarrollo de los derechos fundamentales, los Estatutos de Autonomía y la regulación de instituciones clave del Estado.

Por otro lado, las leyes ordinarias constituyen el instrumento legislativo habitual para abordar cualquier materia que no esté reservada a otro tipo de norma. Esta diversidad normativa no solo refleja la complejidad del ordenamiento jurídico español, sino que también garantiza la adecuada distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Objetivos

- Analizar la clasificación y características de los diferentes tipos de leyes establecidas en la Constitución Española, con énfasis en las leyes orgánicas y ordinarias.
- Examinar el proceso de elaboración y aprobación de las leyes, así como su jerarquía y relación con el ordenamiento jurídico español.
- Evaluar el papel de las leyes en la descentralización política y la autonomía legislativa de las Comunidades Autónomas, y su impacto en la estructura del Estado.

Mapa Conceptual



1. Las fuentes del derecho administrativo

1.1. Introducción

En la Teoría General del Derecho el concepto de “fuente del derecho” es fundamental, y en este sentido la doctrina clásica diferencia entre:

- **FUENTES EN SENTIDO MATERIAL**, que son aquellas fuerzas sociales o instituciones con facultad normativa creadora: las Cortes, las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, los grupos sociales como generadores de costumbres, etc.
- **FUENTES EN SENTIDO FORMAL**, que son las formas en que se manifiesta el Derecho: la constitución, la ley, el reglamento, la costumbre, etc.

Conforme a lo dispuesto en el **art. 1 del Código Civil**, las fuentes del ordenamiento jurídico español son la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho. Dispone asimismo el Código Civil sobre las fuentes del ordenamiento jurídico lo siguiente:

- Carecerán de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior.
- La costumbre sólo regirá en defecto de Ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.
- Los usos jurídicos que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad tendrán la consideración de costumbre.
- Los principios generales del derecho se aplicarán en defecto de Ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico.
- Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el Boletín Oficial del Estado.
- La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho.
- Los Jueces y Tribunales tienen el deber inexcusable de resolver en todo caso los asuntos de que conozcan, ateniéndose al sistema de fuentes establecido.

De lo establecido en el Código Civil se desprende que existen tres fuentes directas que contienen en sí mismas las normas y que están ordenadas jerárquicamente: la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, y dos fuentes indirectas que no contienen normas como tales sino que participan en su producción, comprensión e interpretación: la jurisprudencia y los tratados internacionales no publicados en el BOE (puesto que si se han publicado ya forman parte del ordenamiento al mismo nivel que las demás normas).

1.2. Las fuentes del Derecho Administrativo

Concepto

El Derecho Administrativo está edificado en torno a la idea de que la Administración debe estar sometida a la Ley, deduciéndose de ello que está vertebrada por el principio de legalidad y el principio de estatalidad, que es la primacía del Derecho Estatal. Podemos entender por fuentes del Derecho Administrativo aquellas formas a través de las cuales el Derecho Administrativo manifiesta su vigencia.

Enumeración

En el Derecho Administrativo las fuentes directas e indirectas son las mismas que las restantes ramas del derecho interno, y por ello se pueden enumerar de la siguiente forma:

Fuentes Directas:

- 1) La Constitución, norma suprema y ocupa el primer rango de la jerarquía normativa
- 2) Tratados Internacionales, válidamente celebrados y publicados oficialmente en España, tal como prevé la Constitución Española en su artículo 96.
- 3) Reglamentos de la Comunidad Europea, se trata del Derecho derivado y se considera fuente del Derecho de aplicación directa en España, se trata de un Derecho supranacional.
- 4) La Ley, por debajo de la Constitución, siempre respetándola, y de los Tratados Internacionales y Reglamentos de la Comunidad Europea. Se pueden distinguir las Orgánicas, las ordinarias y las disposiciones dictadas por el Gobierno rango de ley: Decretos Legislativos y Decretos Leyes.

El Reglamento: Concepto, naturaleza y clases. Límites de la potestad reglamentaria: Formales y sustanciales. La inderogabilidad singular de los Reglamentos

Introducción

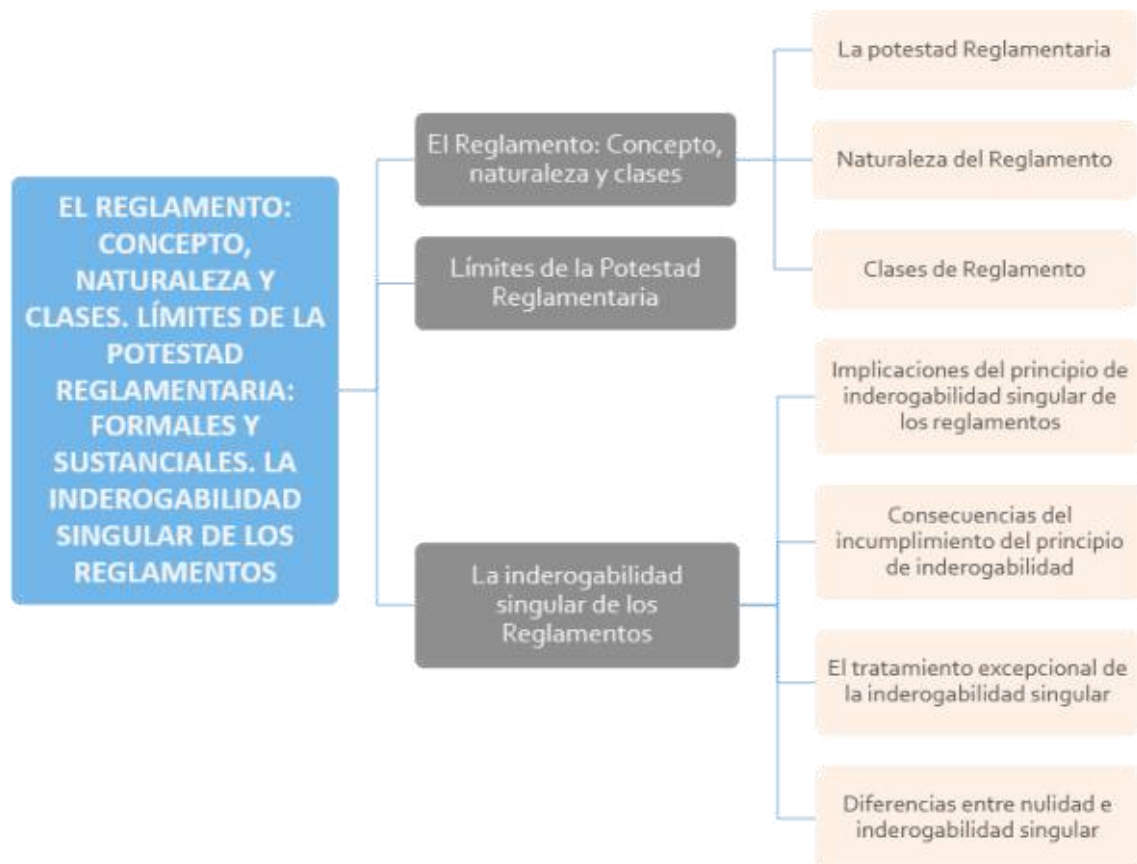
El Reglamento es una herramienta fundamental en el marco del derecho administrativo, ya que permite a la Administración Pública desarrollar y concretar las leyes a través de normas de carácter general. Su naturaleza subordinada a la ley implica que, aunque tiene la capacidad de regular aspectos específicos de la vida pública y privada, debe hacerlo dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

La potestad reglamentaria es esencial para garantizar la flexibilidad y adaptabilidad de las normas, permitiendo a la Administración responder de manera ágil a las necesidades cambiantes de la sociedad. Sin embargo, esta potestad no es ilimitada, ya que existen límites formales y sustanciales que buscan preservar el principio de legalidad y la jerarquía normativa.

Objetivos

- Analizar el concepto, naturaleza y clasificación de los Reglamentos, así como su importancia en el ordenamiento jurídico y su relación con la ley.
- Examinar los límites de la potestad reglamentaria, tanto formales como sustanciales, y su impacto en la legalidad y la eficacia de la actuación administrativa.
- Evaluar los procedimientos de elaboración de Reglamentos y los mecanismos de control que garantizan su adecuación a los principios constitucionales y legales.

Mapa Conceptual



1. El Reglamento: Concepto, naturaleza y clases

Administración Pública, en virtud de su competencia propia, con valor subordinado a la ley.

1.1. La potestad Reglamentaria

La potestad reglamentaria es el poder en virtud del cual la Administración dicta **Reglamentos**. Es quizá su potestad más intensa, puesto que implica participar en la formación del ordenamiento. De este modo, la Administración no es sólo un sujeto de Derecho sometido como los demás a un ordenamiento que le viene impuesto, sino que tiene la capacidad de formar en una cierta medida su propio ordenamiento, y aún el de los demás. Las razones que justifican la potestad reglamentaria son:

- La composición política y no técnica de las Cámaras Legislativas, que determina que éstas no sean idóneas para la confección de los Reglamentos.
- La gran movilidad de las normas administrativas, que exige que éstas no tengan el rango formal que la ley comporta, lo que facilita su derogación y sustitución por otras.
- La amplia esfera discrecional del Poder Ejecutivo, que determina la conveniencia de que la propia Administración se autolimite dictando Reglamentos.
- La oportunidad de atribuir determinadas materias al Poder Ejecutivo para que las reglamente, supuesto que el legislador no puede preverlo todo.

La Constitución, en su **artículo 97**, determina que es el Gobierno quien ejerce la potestad reglamentaria, de acuerdo con la Constitución y las Leyes. Esto no quiere decir que no la tengan también las Comisiones Delegadas, los Ministros y otras autoridades y órganos inferiores dentro de la Administración del Estado.

Asimismo, la tienen los entes territoriales distintos del Estado y con personalidad jurídica propia, como las CC.AA., las Provincias y Municipios. También los entes no territoriales o institucionales, en el ámbito de sus competencias (OO.AA., Universidades, etc.).

1.2. Naturaleza del Reglamento

Los Reglamentos son fuentes del Derecho para la Administración, pero proceden de ella misma. Esto determina que ofrezcan una doble vertiente:

- **POR SU PROCEDENCIA** son, para cierto sector doctrinal, actos administrativos sometidos al principio de legalidad y susceptibles, en su caso, de ser fiscalizados por la jurisdicción contencioso administrativa.
- **POR SU CONTENIDO** son normas de derecho objetivo, por lo que vienen a integrarse en el bloque de la legalidad que se impone a la propia Administración en su actuación concreta.

El artículo 106.1 de la Constitución dispone que los Tribunales controlan la potestad reglamentaria y la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican.

El Reglamento tiene de común con la Ley el ser una norma escrita, pero difiere en todo lo demás. De esa nota común pocos caracteres genéricos pueden derivarse. Lo propio del Reglamento, lo que le separa definitivamente de la Ley, es que es una norma secundaria, subalterna, inferior y complementaria de la Ley, obra de la Administración. Como todos los productos administrativos, el Reglamento es una norma necesitada de justificación, caso por caso, condicionada, con posibilidades limitadas y tasadas, libremente justiciable por el juez.

Su sumisión a la Ley es absoluta, en un **doble sentidos**:

- No se produce más que en los ámbitos que la Ley le deja.
- No puede suplir a la Ley allí donde ésta es necesaria para producir un determinado efecto o regular un cierto contenido.

Sobre esta base se articula lo que el artículo 9.3 de la Constitución llama, para garantizarla, la jerarquía normativa. Por su parte, el artículo 6 de la LOPJ dispone que los jueces y Tribunales no aplicarán los Reglamentos o cualquier otra disposición contraria a la Constitución, a la ley o al principio de jerarquía normativa.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Especial referencia al acto administrativo: Concepto, clases y elementos. Notificación, eficacia y validez de los actos administrativos

Introducción

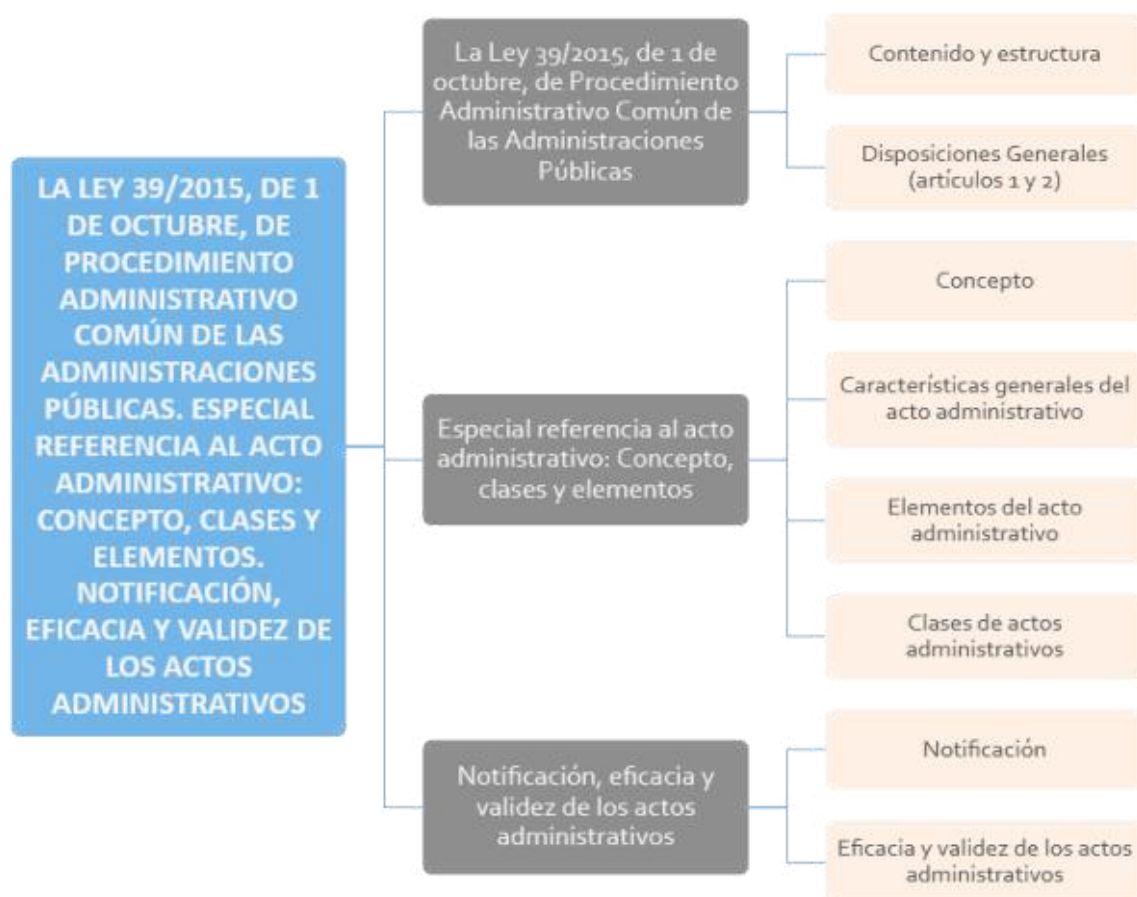
La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, representa un avance significativo en la regulación de la relación entre las Administraciones y los ciudadanos en España. Esta normativa surge como respuesta a la necesidad de modernizar y simplificar el marco jurídico administrativo, después de más de dos décadas de vigencia de la anterior Ley 30/1992.

La ley establece un conjunto de principios y procedimientos que garantizan la eficacia, transparencia y agilidad en la actuación administrativa, así como la protección de los derechos de los administrados. A través de su estructura, que abarca desde disposiciones generales hasta la regulación de actos administrativos y procedimientos específicos, la Ley 39/2015 busca optimizar la gestión pública y fomentar la participación ciudadana en la elaboración normativa.

Objetivos

- Examinar los principios y disposiciones establecidos en la Ley 39/2015, con el fin de comprender su impacto en el procedimiento administrativo y en la relación entre las administraciones públicas y los ciudadanos.
- Aclarar el concepto, características y elementos que constituyen un acto administrativo, así como su relevancia en el ámbito del derecho administrativo.
- Identificar y clasificar los diferentes tipos de actos administrativos según criterios como sus efectos, sujetos intervinientes y forma de producción, para facilitar su comprensión y aplicación en la práctica administrativa.

Mapa Conceptual



1. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

1.1. Contenido y estructura

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

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

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

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

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

TÍTULO I: LOS INTERESADOS EN EL PROCEDIMIENTO. El Título I regula entre otras cuestiones, las especialidades de la capacidad de obrar en el ámbito del Derecho administrativo, haciéndola extensiva por primera vez a los grupos de afectados, las uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes o autónomos cuando la Ley así lo declare expresamente. En materia de representación, se incluyen nuevos medios para acreditarla en el ámbito exclusivo de las Administraciones Públicas, como son el apoderamiento «apud acta», presencial o electrónico, o la acreditación de su inscripción en el registro electrónico de apoderamientos de la Administración Pública u Organismo competente. Igualmente, se dispone la obligación de cada Administración Pública de contar con un registro electrónico de apoderamientos, pudiendo las Administraciones territoriales adherirse al del Estado, en aplicación del principio de eficiencia.

Por otro lado, este título dedica parte de su articulado a una de las novedades más importantes de la Ley: la separación entre identificación y firma electrónica y la simplificación de los medios para acreditar una u otra, de modo que, con carácter general, sólo será necesaria la primera, y se exigirá la segunda cuando deba acreditarse la voluntad y consentimiento del interesado. Se establece, con carácter básico, un conjunto mínimo de categorías de medios de identificación y firma a utilizar por todas las Administraciones. En particular, se admitirán como sistemas de firma: los sistemas de firma electrónica reconocida o cualificada y avanzada basados en certificados electrónicos cualificados de firma electrónica, que comprenden tanto los certificados electrónicos de persona jurídica como los de entidad sin personalidad jurídica; los sistemas de sello electrónico reconocido o cualificado y de sello electrónico avanzado basados en certificados cualificados de sello electrónico; así como cualquier otro sistema que las Administraciones Públicas consideren válido, en los términos y condiciones que se establezcan.

El procedimiento administrativo: Iniciación. Ordenación. Instrucción. Finalización

Introducción

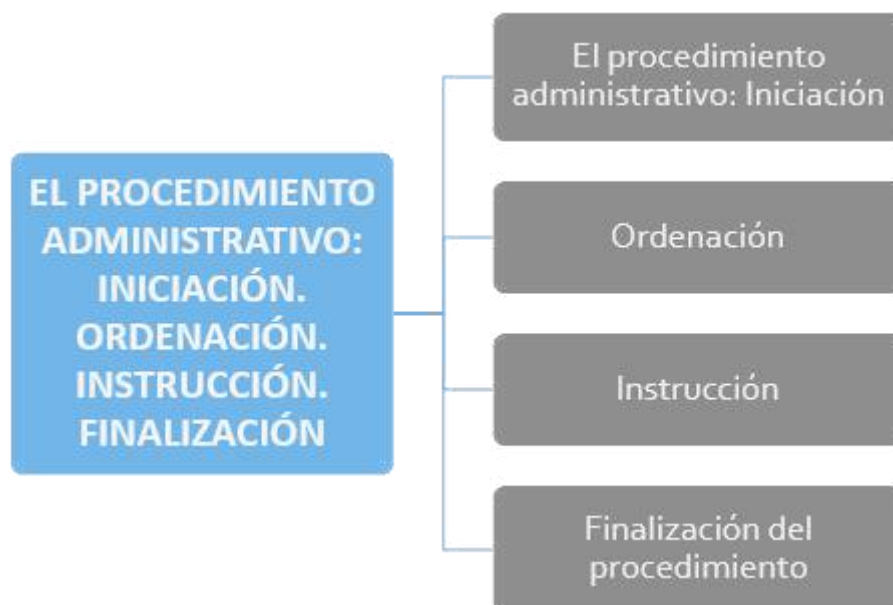
El procedimiento administrativo es un conjunto de fases y actos que regulan la actividad de la Administración Pública al momento de tomar decisiones que afectan a los ciudadanos y a la propia organización. Este proceso se inicia con la fase de iniciación, donde se establece el marco para la ordenación, instrucción y finalización del procedimiento. La correcta gestión de este procedimiento es crucial para garantizar la transparencia, la legalidad y la protección de los derechos de los interesados.

En este contexto, es fundamental entender las distintas modalidades de iniciación, ya sea de oficio por parte de la Administración o a solicitud del interesado, así como las medidas provisionales que pueden adoptarse durante el proceso. Además, se deben considerar las particularidades de los procedimientos sancionadores y de responsabilidad patrimonial, que presentan características específicas en su inicio y desarrollo.

Objetivos

- Analizar las fases del procedimiento administrativo, centrándose en la iniciación, ordenación, instrucción y finalización, para comprender su importancia en la gestión pública.
- Identificar las diferentes modalidades de iniciación del procedimiento administrativo, tanto de oficio como a solicitud del interesado, y las implicaciones de cada una.
- Examinar las medidas provisionales que pueden adoptarse en el marco del procedimiento administrativo, así como las especialidades en los procedimientos sancionadores y de responsabilidad patrimonial.

Mapa Conceptual



1. El procedimiento administrativo: Iniciación

DISPOSICIONES GENERALES

Clases de iniciación. Los procedimientos podrán iniciarse de oficio o a solicitud del interesado.

Información y actuaciones previas. Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

En el caso de procedimientos de naturaleza sancionadora las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

Las actuaciones previas serán realizadas por los órganos que tengan atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de éstos, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento.

Medidas provisionales. Iniciado el procedimiento, el órgano administrativo competente para resolver, podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad.

Antes de la iniciación del procedimiento administrativo, el órgano competente para iniciar o instruir el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en los casos de urgencia inaplazable y para la protección provisional de los intereses implicados, podrá adoptar de forma motivada las medidas provisionales que resulten necesarias y proporcionadas. Las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda.

En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

De acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, podrán acordarse las siguientes medidas provisionales, en los términos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil:

- a) Suspensión temporal de actividades.
- b) Prestación de fianzas.
- c) Retirada o intervención de bienes productivos o suspensión temporal de servicios por razones de sanidad, higiene o seguridad, el cierre temporal del establecimiento por estas u otras causas previstas en la normativa reguladora aplicable.
- d) Embargo preventivo de bienes, rentas y cosas fungibles computables en metálico por aplicación de precios ciertos.
- e) El depósito, retención o inmovilización de cosa mueble.
- f) La intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda.
- g) Consignación o constitución de depósito de las cantidades que se reclamen.
- h) La retención de ingresos a cuenta que deban abonar las Administraciones Públicas.
- i) Aquellas otras medidas que, para la protección de los derechos de los interesados, prevean expresamente las leyes, o que se estimen necesarias para asegurar la efectividad de la resolución.

No se podrán adoptar medidas provisionales que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

En todo caso, se extinguirán cuando surta efectos la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente.

El acto administrativo: Efectos: Eficacia demorada y eficacia retroactiva. Procedimientos de ejecución. Nulidad de pleno derecho. Anulabilidad. Conversión de actos viciados. Conservación de actos y trámites. Convalidación. Revisión de actos nulos. Revisión de actos anulables. Revocación de actos. Rectificación de errores

Introducción

El acto administrativo es un elemento fundamental en el funcionamiento de la Administración Pública, ya que se manifiesta como la expresión de la voluntad de la misma en el ejercicio de sus funciones. Este acto no solo tiene efectos directos sobre los ciudadanos, sino que también se encuentra regulado por un marco normativo que establece sus características, eficacia, y posibles vicios. Entre los efectos más relevantes se encuentran la eficacia demorada y la eficacia retroactiva, las cuales determinan cuándo y cómo se producen los efectos de los actos administrativos.

Además, el ordenamiento jurídico contempla mecanismos para abordar la nulidad y anulabilidad de dichos actos, así como la conversión de actos viciados y la posibilidad de convalidación. La revisión de actos nulos y anulables es otro aspecto crucial que garantiza la legalidad y la protección de los derechos de los ciudadanos frente a decisiones administrativas que puedan resultar perjudiciales.

Objetivos

- Analizar los efectos del acto administrativo, centrándose en la eficacia demorada y la eficacia retroactiva, y su impacto en la relación entre la Administración Pública y los ciudadanos.
- Examinar los procedimientos de ejecución de los actos administrativos, incluyendo la ejecutividad, la ejecución forzosa y los medios disponibles para garantizar su cumplimiento.
- Evaluar los mecanismos de nulidad y anulabilidad de los actos administrativos, así como las posibilidades de conversión, conservación y convalidación de actos viciados, asegurando la legalidad y la protección de los derechos de los ciudadanos.

Mapa Conceptual



1. El acto administrativo: Efectos: Eficacia demorada y eficacia retroactiva

La regla general de la eficacia inmediata de los actos administrativos admite excepciones y el propio citado así lo prevé, al decir en su inciso final "salvo que en ellos se disponga otra cosa". Las excepciones reguladas en nuestro Derecho son las que se refieren a la eficacia demorada de los actos, la eficacia retroactiva, la suspensión de la eficacia y el supuesto especial de eficacia que supone el silencio administrativo.

La eficacia demorada.- El comienzo de la eficacia de los actos administrativos está sometido en ocasiones con carácter general al cumplimiento de ciertos requisitos. A tal efecto el art. 39.2 citado establece que "La eficacia quedará demorada cuando así lo exija el contenido del acto o esté supeditada a su notificación, publicación o aprobación superior". Por tanto, en el precepto indicado se recogen cuatro supuestos de eficacia demorada:

- Por razón del contenido: No necesita aclaración alguna por cuanto es necesario que se dé un hecho concreto para que el acto cobre eficacia (condición suspensiva).
- La aprobación: Es una manifestación típica de la tutela de unos entes administrativos sobre otros y su exigencia no afecta, en absoluto, a la perfección ni a la validez del acto inferior; el acto en sí mismo es perfecto y plenamente válido, pero no produce efectos en tanto no sea aprobado por la autoridad superior.
- La notificación: se notificarán a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos o intereses. Respecto del régimen de la notificación nos remitimos al epígrafe correspondiente.
- La publicación: la publicación de los actos administrativos sustituirá a la notificación, surtiendo sus mismos efectos en los supuestos y con los requisitos establecidos. Véase el epígrafe correspondiente a la publicación.



Para saber más . . .

La eficacia quedará demorada cuando así lo exija el contenido del acto o esté supeditada a su notificación, publicación o aprobación superior.

La eficacia retroactiva.- Según el art. 39 de la Ley 39/2015, se admite la posibilidad de que en ciertos casos los actos administrativos pueden retrotraer sus efectos a un momento anterior al de la fecha en que se dictan, si bien dicha posibilidad aparece muy matizada y circunscrita a unos límites concretos (principio de legalidad y principio de seguridad jurídica). Los supuestos de eficacia retroactiva son dos:

- Actos administrativos que se dictan en sustitución de otros actos anulados.
- Actos administrativos que produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas.

El primer supuesto plantea la problemática de la dudosa legalidad de la retroactividad tratándose de actos limitativos de derechos, mientras que el segundo no plantea otro problema que la salvaguarda de los derechos de un tercero.

2. Procedimientos de ejecución

Ejecutividad.- Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo serán ejecutivos con arreglo a lo dispuesto en esta Ley.

Título. Las Administraciones Públicas no iniciarán ninguna actuación material de ejecución de resoluciones que limite derechos de los particulares sin que previamente haya sido adoptada la resolución que le sirva de fundamento jurídico.

El órgano que ordene un acto de ejecución material de resoluciones estará obligado a notificar al particular interesado la resolución que autorice la actuación administrativa.

Los interesados, sus derechos y las garantías en el procedimiento administrativo. Los derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones públicas. Términos y plazos: Cómputo, ampliación y tramitación de urgencia

Introducción

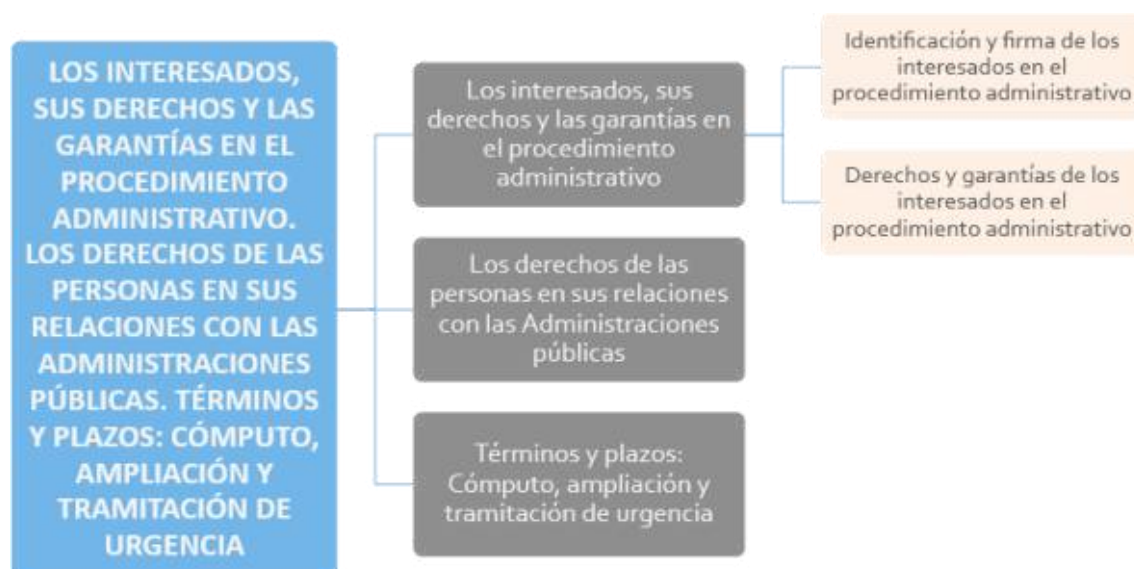
El procedimiento administrativo es un conjunto de trámites y actuaciones que las Administraciones Públicas llevan a cabo para garantizar el ejercicio de los derechos de los ciudadanos. En este contexto, es fundamental entender quiénes son los interesados en dicho procedimiento, así como los derechos y garantías que les asisten.

La Ley 39/2015 establece un marco normativo que regula la capacidad de obrar de las personas, la identificación de los interesados y la representación en el ámbito administrativo. Además, se han incorporado sistemas de identificación y firma electrónica que facilitan la interacción entre los ciudadanos y las Administraciones, permitiendo una gestión más ágil y eficiente.

Objetivos

- Analizar los derechos y garantías de los interesados en el procedimiento administrativo, destacando su importancia en la relación entre los ciudadanos y las Administraciones Públicas.
- Examinar los mecanismos de identificación y representación de los interesados en el procedimiento administrativo, incluyendo los sistemas electrónicos que facilitan estas interacciones.
- Evaluar los términos y plazos que rigen el procedimiento administrativo, con un enfoque en el cómputo de plazos, la ampliación y la tramitación de urgencia, para asegurar una gestión eficiente y transparente.

Mapa Conceptual



1. Los interesados, sus derechos y las garantías en el procedimiento administrativo

Capacidad de obrar. - A los efectos previstos en la Ley 39/2015, tendrán capacidad de obrar ante las Administraciones Públicas:

- a) Las personas físicas o jurídicas que ostenten capacidad de obrar con arreglo a las normas civiles.
- b) Los menores de edad para el ejercicio y defensa de aquellos de sus derechos e intereses cuya actuación esté permitida por el ordenamiento jurídico sin la asistencia de la persona que ejerza la patria potestad, tutela o curatela. Se exceptúa el supuesto de los menores incapacitados, cuando la extensión de la incapacitación afecte al ejercicio y defensa de los derechos o intereses de que se trate.
- c) Cuando la Ley así lo declare expresamente, los grupos de afectados, las uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes o autónomos.

Concepto de interesado. - Se consideran interesados en el procedimiento administrativo:

- a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.
- b) Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.
- c) Aquellos cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

Las asociaciones y organizaciones representativas de intereses económicos y sociales serán titulares de intereses legítimos colectivos en los términos que la Ley reconozca.

Cuando la condición de interesado derivase de alguna relación jurídica transmisible, el derecho-habiente sucederá en tal condición cualquiera que sea el estado del procedimiento.

Representación. - Los interesados con capacidad de obrar podrán actuar por medio de representante, entendiéndose con éste las actuaciones administrativas, salvo manifestación expresa en contra del interesado.

Las personas físicas con capacidad de obrar y las personas jurídicas, siempre que ello esté previsto en sus Estatutos, podrán actuar en representación de otras ante las Administraciones Públicas.

Para formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación. Para los actos y gestiones de mero trámite se presumirá aquella representación.

La representación podrá acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna de su existencia. A estos efectos, se entenderá acreditada la representación realizada mediante apoderamiento apud acta efectuado por comparecencia personal o comparecencia electrónica en la correspondiente sede electrónica, o a través de la acreditación de su inscripción en el registro electrónico de apoderamientos de la Administración Pública competente.

El órgano competente para la tramitación del procedimiento deberá incorporar al expediente administrativo acreditación de la condición de representante y de los poderes que tiene reconocidos en dicho momento. El documento electrónico que acredite el resultado de la consulta al registro electrónico de apoderamientos correspondiente tendrá la condición de acreditación a estos efectos.

La falta o insuficiente acreditación de la representación no impedirá que se tenga por realizado el acto de que se trate, siempre que se aporte aquélla o se subsane el defecto dentro del plazo de diez días que deberá conceder al efecto el órgano administrativo, o de un plazo superior cuando las circunstancias del caso así lo requieran.

Las Administraciones Públicas podrán habilitar con carácter general o específico a personas físicas o jurídicas autorizadas para la realización de determinadas transacciones electrónicas en representación de los interesados. Dicha habilitación deberá especificar las condiciones y obligaciones a las que se comprometen los que así adquieran la condición de representantes, y determinará la presunción de validez de la representación salvo que la normativa de aplicación prevea otra cosa.

Los recursos administrativos: Concepto y clases. Recursos de alzada, reposición y extraordinario de revisión. Revisión de oficio

Introducción

Los recursos administrativos son herramientas fundamentales que permiten a los ciudadanos impugnar actos administrativos que consideran injustos o contrarios a derecho. En un sistema democrático, la relación entre la Administración Pública y los ciudadanos debe estar regida por principios de transparencia, equidad y justicia. La existencia de mecanismos de recurso garantiza que los ciudadanos tengan la oportunidad de defender sus derechos y de exigir una revisión de las decisiones administrativas que les afectan.

Este sistema se articula a través de diferentes tipos de recursos, como el recurso de alzada, el recurso de reposición y el recurso extraordinario de revisión, cada uno con características y procedimientos específicos. La correcta utilización de estos recursos no solo protege los derechos de los ciudadanos, sino que también contribuye a la mejora de la gestión pública al permitir a la Administración corregir posibles errores en sus decisiones.

Objetivos

- Profundizar en la definición de los recursos administrativos y las diferentes categorías existentes, como alzada, reposición y extraordinario de revisión.
- Evaluar los principios generales que rigen la interposición de recursos administrativos y los procedimientos que deben seguir los ciudadanos para presentar sus impugnaciones.
- Reconocer cómo los recursos administrativos funcionan como mecanismos de garantía para la protección de los derechos de los ciudadanos frente a decisiones de la Administración Pública.

Mapa Conceptual



1. Los recursos administrativos: Concepto y clases. Recursos de alzada, reposición y extraordinario de revisión

1.1. Introducción

La **relación jurídica** que liga a la Administración con el ciudadano está presidida por una idea de prerrogativa favorable a la Administración, en razón de los intereses generales que tutela. Para garantizar la igualdad en las relaciones entre la Administración y los ciudadanos se han creado, básicamente, tres técnicas: el procedimiento administrativo, el sistema de recursos, y el control de la legalidad por jueces y Tribunales.

La revisión de un acto administrativo puede ser promovida tanto por un ciudadano, en sentido amplio, como por una Administración Pública distinta de la autora del acto, o por la Administración autora del acto, en cuanto gestora directa del interés general. En este último caso estamos en presencia de lo que se llama revisión de oficio, que incluye la revisión de actos nulos y la revisión de actos anulables. En el primer caso (revisión promovida por un ciudadano), y dentro de la vía administrativa, estaríamos ante los llamados recursos administrativos.

1.2. Concepto y caracteres

Un **recurso administrativo** puede definirse como la impugnación de un acto administrativo ante un órgano de este carácter. Así, los recursos administrativos son actos del ciudadano mediante los que éste pide a la propia Administración la revocación o reforma de un acto administrativo o de una disposición de carácter general de rango inferior a la Ley, en base a un título jurídico específico.

Junto a esta definición inicial de los recursos administrativos hay que recoger la existencia en nuestro sistema jurídico de un doble sistema de recursos, que reconoce a los destinatarios de los actos administrativos la posibilidad de impugnarlos ante la propia Administración que los dictó o ante los Tribunales de Justicia, en este caso ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Duplicidad de recursos, administrativos y jurisdiccionales, que constituyen en principio una doble garantía para los ciudadanos y que generalmente no tiene carácter alternativo sino acumulativo o sucesivo: el acto o disposición, unas veces puede otras debe, ser impugnado primero ante la propia Administración que lo dictó y sólo después, desestimada expresa o tácitamente aquella primera impugnación, puede plantearse una segunda ante los Tribunales contencioso administrativos.

Así pues, los **rasgos fundamentales de los recursos administrativos** y que caracterizan en nuestro ordenamiento el sistema de recursos, son:

- Su **finalidad impugnatoria de actos o disposiciones** que se estimen contrarios a derecho.
- El **papel de garantía de los ciudadanos** frente a la Administración.
- Su concepción como trámite previo, unas veces potestativo, otras preceptivo o previo de la impugnación ante los Tribunales contencioso administrativos.

1.3. Principios generales

Objeto y clases.- Contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en la Ley 39/2015 (arts. 47 y 48).

La oposición a los restantes actos de trámite podrá alegarse por los interesados para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

Las leyes podrán sustituir el recurso de alzada, en supuestos o ámbitos sectoriales determinados, y cuando la especificidad de la materia así lo justifique, por otros procedimientos de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje, ante órganos colegiados o Comisiones específicas no sometidas a instrucciones jerárquicas, con respeto a los principios, garantías y plazos que la Ley 39/2015 reconoce a las personas y a los interesados en todo procedimiento administrativo.

En las mismas condiciones, el recurso de reposición podrá ser sustituido por los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, respetando su carácter potestativo para el interesado.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: ámbito de aplicación, principios de actuación, funcionamiento del sector público. Relaciones interadministrativas. Potestad reglamentaria

Introducción

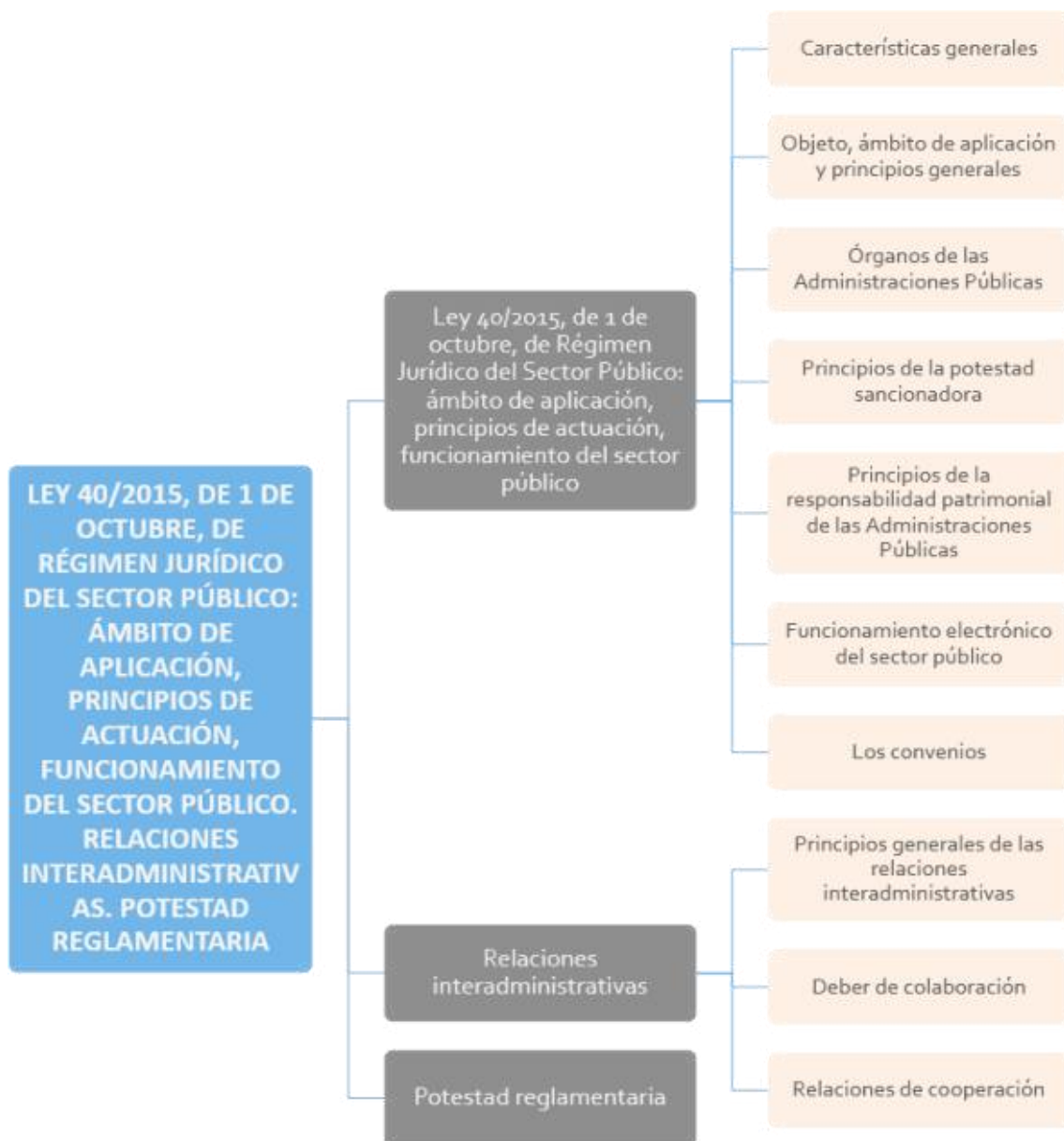
La Ley 40/2015, de 1 de octubre, establece el régimen jurídico del sector público en España, marcando un hito en la organización y funcionamiento de las Administraciones Públicas. Esta legislación surge como respuesta a la necesidad de modernizar y optimizar la gestión pública, garantizando una mayor eficiencia y transparencia en las relaciones interadministrativas.

Con la entrada en vigor de esta ley, se busca consolidar un marco normativo que regule de manera integral las competencias y responsabilidades de las distintas administraciones, promoviendo la cooperación y coordinación entre ellas. La ley no solo aborda aspectos relacionados con la estructura administrativa, sino que también establece principios fundamentales que deben regir la actuación de las administraciones, tales como la objetividad, la eficacia y la economía en el uso de recursos públicos.

Objetivos

- Mejorar la eficiencia y eficacia de las Administraciones Públicas mediante la implementación de un sistema totalmente electrónico que minimice el uso de papel y facilite la interconexión entre diferentes entidades.
- Proporcionar un marco normativo claro que garantice la predictibilidad en las relaciones interadministrativas y promueva la rendición de cuentas a través de nuevos registros públicos.
- Fomentar la colaboración y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas, estableciendo principios y mecanismos que faciliten el trabajo conjunto y eviten duplicidades en la gestión de servicios públicos.

Mapa Conceptual



1. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público: ámbito de aplicación, principios de actuación, funcionamiento del sector público

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

- Preámbulo
- TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del sector público
 - CAPÍTULO I. Disposiciones generales
 - CAPÍTULO II. De los órganos de las Administraciones Públicas
 - Sección 1.ª De los órganos administrativos
 - Sección 2.ª Competencia
 - Sección 3.ª Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas
 - Subsección 1.ª Funcionamiento
 - Subsección 2.ª De los órganos colegiados en la Administración General del Estado
 - Sección 4.ª Abstención y recusación
 - CAPÍTULO III. Principios de la potestad sancionadora
 - CAPÍTULO IV. De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas
 - Sección 1.ª Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas
 - Sección 2.ª Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas
 - CAPÍTULO V. Funcionamiento electrónico del sector público
 - CAPÍTULO VI. De los convenios
- TÍTULO I. Administración General del Estado
 - CAPÍTULO I. Organización administrativa
 - CAPÍTULO II. Los Ministerios y su estructura interna

- CAPÍTULO III. Órganos territoriales
 - Sección 1.^a La organización territorial de la Administración General del Estado
 - Sección 2.^a Los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas
 - Sección 3.^a Los Subdelegados del Gobierno en las provincias
 - Sección 4.^a La estructura de las delegaciones del gobierno
 - Sección 5.^a Órganos colegiados
- CAPÍTULO IV. De la Administración General del Estado en el exterior
- TÍTULO II. Organización y funcionamiento del sector público institucional
 - CAPÍTULO I. Del sector público institucional
 - CAPÍTULO II. Organización y funcionamiento del sector público institucional estatal
 - CAPÍTULO III. De los organismos públicos estatales
 - Sección 1.^a Disposiciones generales
 - Sección 2.^a Organismos autónomos estatales
 - Sección 3.^a Las entidades públicas empresariales de ámbito estatal
 - CAPÍTULO IV. Las autoridades administrativas independientes de ámbito estatal
 - CAPÍTULO V. De las sociedades mercantiles estatales
 - CAPÍTULO VI. De los consorcios
 - CAPÍTULO VII. De las fundaciones del sector público estatal
 - CAPÍTULO VIII. De los fondos carentes de personalidad jurídica del sector público estatal
- TÍTULO III. Relaciones interadministrativas
 - CAPÍTULO I. Principios generales de las relaciones interadministrativas
 - CAPÍTULO II. Deber de colaboración
 - CAPÍTULO III. Relaciones de cooperación
 - Sección 1.^a Técnicas de cooperación
 - Sección 2.^a Técnicas orgánicas de cooperación
- CAPÍTULO IV. Relaciones electrónicas entre las Administraciones

El personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas. Selección. Provisión de puestos de trabajo. Promoción profesional de los funcionarios. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas de los funcionarios: Requisitos y efectos de cada una de ellas

Introducción

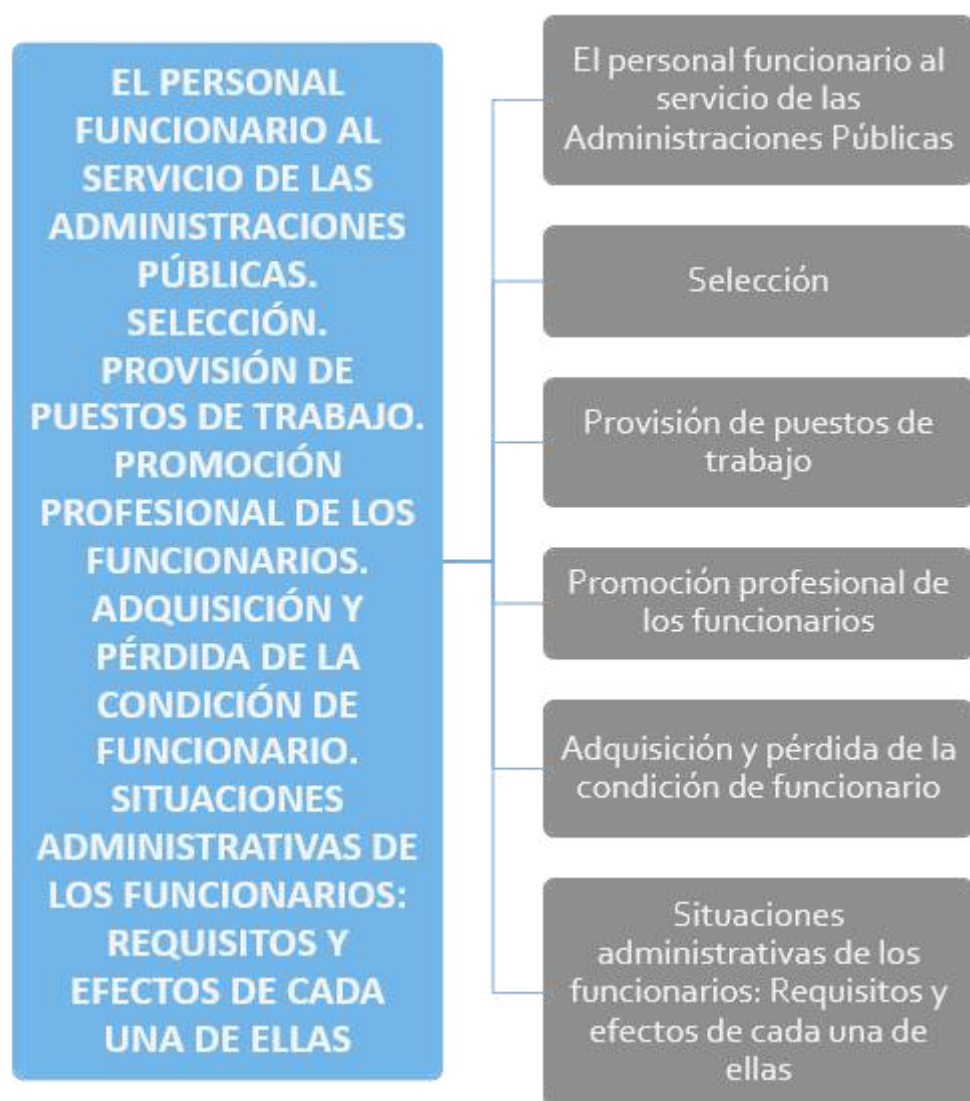
El personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas desempeña un papel fundamental en la estructura del Estado, siendo responsable de la ejecución de políticas y servicios que afectan directamente a la ciudadanía. Este documento aborda las diversas categorías de empleados públicos, así como los procesos de selección, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios.

La correcta gestión del personal funcionario es esencial para garantizar la eficacia y eficiencia en la administración pública, así como para asegurar que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección y promoción de los mismos. Además, se examinan las situaciones administrativas de los funcionarios, incluyendo la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, así como las normas que regulan la movilidad y provisión de puestos.

Objetivos

- Analizar la estructura y clasificación del personal funcionario en las Administraciones Públicas, identificando las diferentes categorías y sus respectivas funciones y derechos.
- Examinar los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo para el personal funcionario, asegurando que se basen en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Evaluar las situaciones administrativas y la movilidad del personal funcionario, con el fin de garantizar una gestión eficiente y justa de los recursos humanos en el ámbito público.

Mapa Conceptual



1. El personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas

Concepto y clases de empleados públicos. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las AA.PP. al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Funcionarios de carrera. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, 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, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

Funcionarios interinos. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en este artículo.
- b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Los **procedimientos de selección del personal funcionario interino** serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las causas generales de pérdida de la condición de funcionario de carrera, sin derecho a compensación alguna:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

En el supuesto de nombramiento de interino para ocupar una plaza vacante, estas plazas deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos **tres años** desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Selección. Derechos, deberes e incompatibilidades. El contrato laboral: Contenido. Suspensión y extinción. Contratación laboral temporal. Los convenios colectivos aplicables al personal laboral de la Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

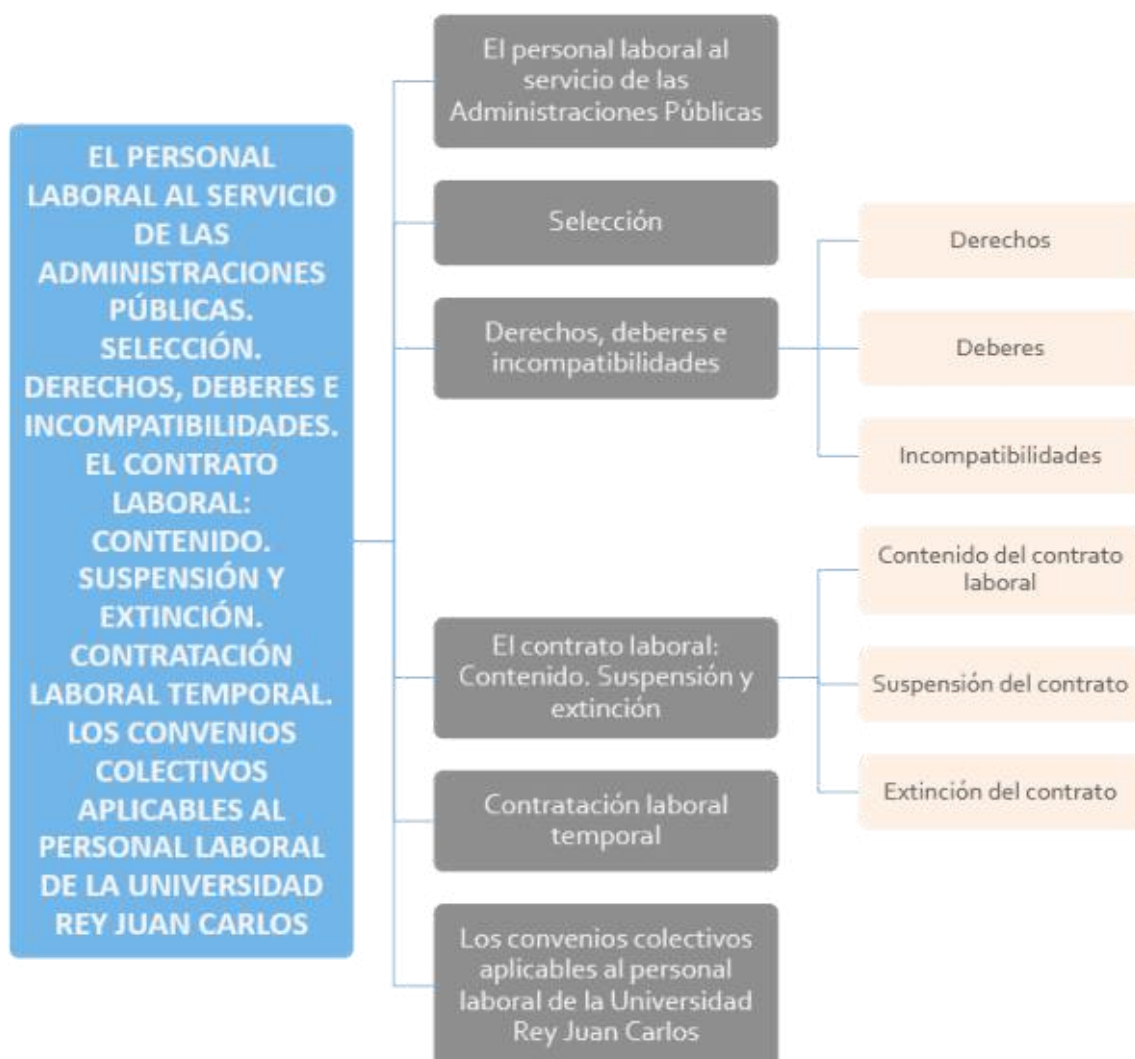
La regulación laboral en el ámbito de la contratación y derechos de los trabajadores es un aspecto fundamental para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. En este contexto, se establecen diversas normativas que buscan proteger los derechos de los trabajadores, especialmente aquellos con contratos temporales y fijos-discontinuos. La información sobre las condiciones laborales, modalidades de contratación y derechos asociados es esencial para que los trabajadores conozcan sus derechos y puedan ejercerlos adecuadamente.

Asimismo, los convenios colectivos juegan un papel crucial al establecer criterios y medidas que fomenten la estabilidad en el empleo y la no discriminación en el ámbito laboral. A través de la correcta transmisión de esta información y la implementación de políticas adecuadas, se busca no solo mejorar la calidad del empleo, sino también promover la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de todos los trabajadores, sin distinción.

Objetivos

- Garantizar el derecho a la intimidad y la desconexión digital de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Establecer un sistema de clasificación profesional y promoción que asegure la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin discriminación por género.
- Regular de manera efectiva los salarios y las garantías salariales, asegurando que todos los trabajadores reciban una compensación justa por su trabajo y que se respeten sus derechos económicos.

Mapa Conceptual



1. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

Personal laboral. 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 corresponde exclusivamente a los funcionarios públicos 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 AA.PP.

Los **procedimientos de selección del personal laboral** serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Personal eventual. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Las **leyes de Función Pública** que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La **condición de personal eventual** no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

Personal directivo profesional. El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.
2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.
3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.
4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.



Para saber más ...

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 de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

El Profesorado Universitario: Clases y régimen jurídico. Acreditación y evaluación de la actividad docente e investigadora

Introducción

El profesorado universitario desempeña un papel fundamental en la formación de las nuevas generaciones de profesionales y en la generación de conocimiento a través de la investigación. Su régimen jurídico, así como los procedimientos de acreditación y evaluación de su actividad docente e investigadora, son elementos clave que garantizan la calidad y la equidad en el ámbito educativo superior.

Objetivos

- Analizar las diferentes categorías de profesorado universitario y su régimen jurídico, destacando las condiciones de acceso y promoción en el ámbito académico.
- Evaluar los procedimientos de acreditación y evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado, con el fin de garantizar la calidad educativa y la mejora continua.
- Promover la equidad y la inclusión en el profesorado universitario, implementando medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional.

Mapa Conceptual



1. El Profesorado Universitario: Clases y régimen jurídico

1.1. Clases de profesorado

Personal docente e investigador.- El personal docente e investigador estará compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral.

El personal funcionario de un cuerpo docente universitario en situación de servicio activo y destino en una universidad pública, igual que el personal docente e investigador contratado a tiempo completo, no podrá ser profesorado de las universidades privadas ni de los centros privados de enseñanza adscritos a universidades, sin menoscabo de lo establecido en el artículo 60.1.

El profesorado funcionario será mayoritario, computado en equivalencias a tiempo completo, sobre el total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado laboral a quienes no tengan responsabilidades docentes en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales, ni al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado.

El profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 por ciento en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador. No se computará a tal efecto el profesorado asociado de Ciencias de la Salud y el profesorado ayudante doctor.

Todos los puestos de trabajo de profesorado funcionario y laboral deberán adscribirse a los ámbitos de conocimiento que serán establecidos reglamentariamente por el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades. Dichos ámbitos serán suficientemente amplios para permitir y favorecer la movilidad del profesorado y facilitar su carrera profesional.

Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador.- Se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres.

A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.

2. Las universidades y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Las universidades y las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Con este fin deberán aplicar criterios que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su competencia, y analizar y corregir las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico.

Asimismo, los procedimientos de acreditación del profesorado funcionario y laboral deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación sean efectivas.

Movilidad temporal del personal docente e investigador.- La movilidad constituye un derecho, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69. Será de aplicación al personal docente e investigador de las universidades públicas la regulación de movilidad del personal de investigación prevista en el artículo 17 y concordantes de la Ley 14/2011, de 1 de junio. En lo no previsto por dicha norma legal se aplicará la reglamentación propia de cada universidad, los convenios que se establezcan entre universidades o instituciones de educación superior (nacionales e internacionales), y entre éstas y otros organismos públicos o privados de investigación, institutos de investigación o entidades o empresas basadas en el conocimiento, y los acuerdos que se establezcan entre las Comunidades Autónomas.

Sistema de retribuciones del personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Rey Juan Carlos: conceptos retributivos y determinación de su cuantía

Introducción

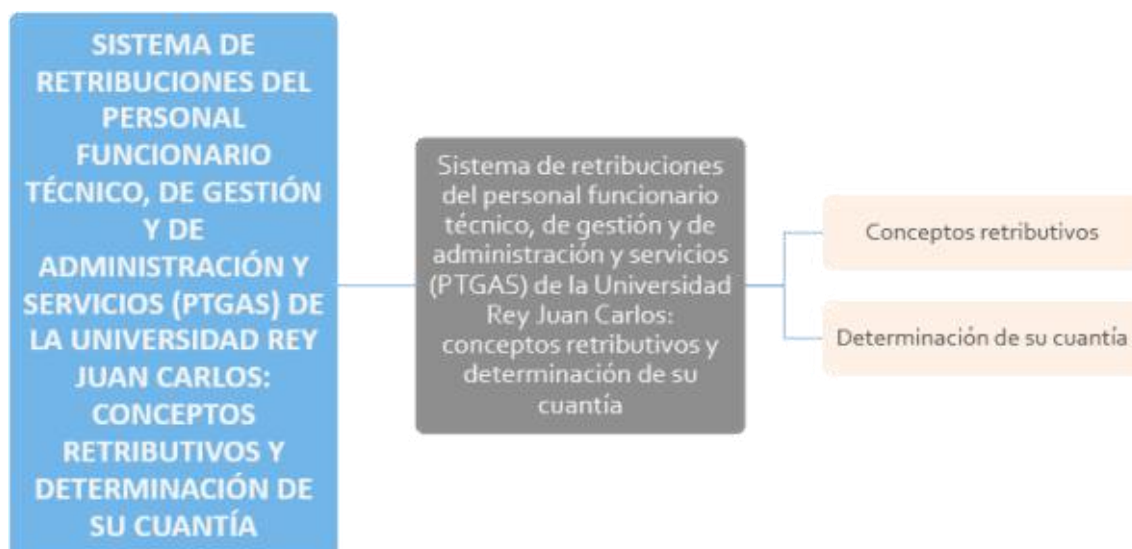
En este tema se aborda el sistema de retribuciones del personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Rey Juan Carlos. Este sistema es fundamental para garantizar una adecuada compensación a los profesionales que desempeñan funciones esenciales en la gestión y administración de la universidad, así como en el apoyo a la docencia y la investigación.

La retribución de estos empleados no solo se basa en su sueldo base, sino que también incluye complementos que reflejan su experiencia, responsabilidades y rendimiento. La normativa aplicable establece un marco claro sobre cómo se determinan y distribuyen estas retribuciones, asegurando que se respeten los principios de equidad y transparencia.

Objetivos

- Analizar el sistema de retribuciones del personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Rey Juan Carlos, identificando los conceptos retributivos aplicables y su normativa de referencia.
- Evaluar la determinación de la cuantía de las retribuciones básicas y complementarias, así como su impacto en la motivación y desempeño del personal.
- Fomentar la transparencia y equidad en la gestión de las retribuciones del personal, promoviendo el conocimiento de los procedimientos y criterios utilizados para su asignación.

Mapa Conceptual



1. Sistema de retribuciones del personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Rey Juan Carlos: conceptos retributivos y determinación de su cuantía

Corresponde al Personal de Administración y Servicios de la UCM, bajo la dirección de la Gerencia de la Universidad, el ejercicio de las tareas de gestión, administración y prestación de servicios, así como el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y cualesquiera otros procesos de gestión administrativa, económica, técnica y de soporte a la docencia, el estudio y la investigación que se determine necesario para la UCM en el cumplimiento de sus funciones y objetivos (artículo 120 de los Estatutos de la UCM).

En este sentido, se debe destacar que se regirá por la LOSU y sus disposiciones de desarrollo, por el Estatuto Básico del Empleado Público en lo que resulte aplicable a los funcionarios, y por las disposiciones de desarrollo de este que elabore el Estado y la Comunidad de Madrid, por el Estatuto de la UCM y su normativa de desarrollo, y por los acuerdos en materia de función pública que les resulte de aplicación.

Dicho esto, se debe acudir inicialmente al art. 93 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, el cual dispone de forma expresa que, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario y laboral, será retribuido con cargo a los presupuestos de sus respectivas universidades.



Para saber más ...

A continuación se deja un enlace al alumno para consultar los Presupuestos Generales de la Universidad Rey Juan Carlos para el año 2024 con el objetivo de que sean consultados:

<https://transparencia.urjc.es/informacion-economica/docs/presupuestos-2024.pdf>

Por su parte, el régimen retributivo del personal funcionario y laboral se determinará conforme a lo previsto en el artículo 89.3, dentro de los límites máximos que determine la Comunidad Autónoma, mediante negociación colectiva y en el marco de las bases que fije el Estado.

“Artículo 89.3. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios

El personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario se rige por lo establecido en esta ley orgánica y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los Pactos y Acuerdos previstos en su artículo 38. En el caso de la Comunidad Foral de Navarra se aplicará la presente normativa en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.^a y disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

El personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral se rige por lo establecido en esta ley orgánica, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la demás legislación laboral y los convenios colectivos aplicables.

Asimismo, este personal funcionario y laboral se regirá por lo dispuesto en los Estatutos de las universidades.

En relación con este personal, corresponde a las Comunidades Autónomas la regulación de las materias expresamente remitidas por esta ley orgánica y aquellas otras que puedan corresponderle en el ámbito de sus competencias”.

El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las universidades podrán establecer programas de incentivos para este personal vinculados a sus méritos individuales y a su contribución en la mejora de la actividad que desempeña en relación con la docencia, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento o la gestión y prestación de servicios especializados.

En todo caso, los incentivos económicos se asignarán mediante un procedimiento que garantice su publicidad, y de acuerdo con los principios de objetividad e imparcialidad del órgano evaluador, y de transparencia retributiva.

El régimen retributivo del profesorado universitario de la Universidad Rey Juan Carlos: conceptos retributivos y determinación de su cuantía

Introducción

El régimen retributivo del profesorado universitario en la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) es un aspecto fundamental que influye en la calidad de la educación superior y en la motivación del personal docente. Este régimen se encuentra regulado por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y por los Estatutos de la URJC, que establecen las bases para la determinación de las retribuciones del profesorado.

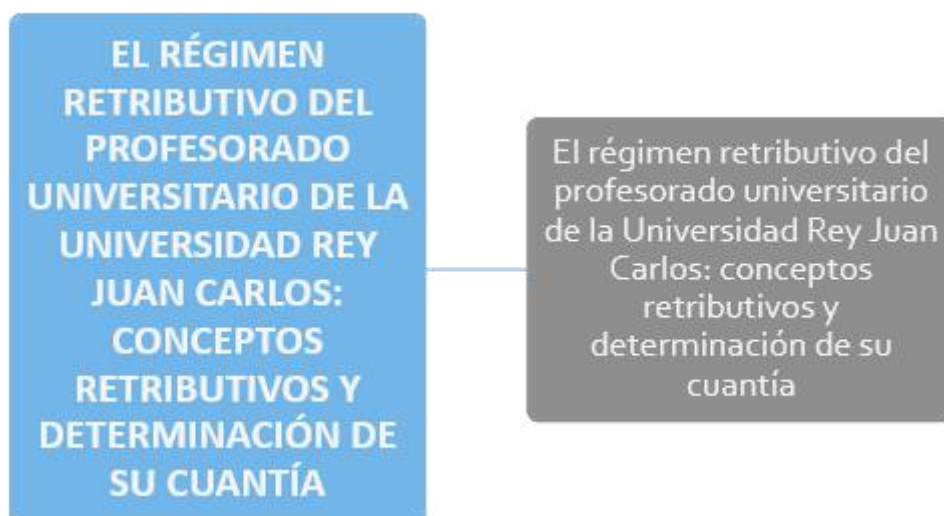
A través de un sistema de conceptos retributivos, se busca reconocer y recompensar el esfuerzo y la dedicación del personal docente e investigador, incentivando la excelencia en la actividad académica, investigadora y de transferencia de conocimiento. La estructura salarial incluye elementos como el sueldo base, complementos de destino, complementos específicos y retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales.

En este contexto, es crucial comprender cómo se determinan estas cuantías y cuáles son los criterios de evaluación que rigen las retribuciones, así como los procesos de negociación que permiten a los docentes participar activamente en la configuración de sus condiciones laborales.

Objetivos

- Analizar el régimen retributivo del profesorado universitario en la Universidad Rey Juan Carlos, identificando los conceptos retributivos y su impacto en la calidad educativa.
- Examinar los procedimientos de evaluación y asignación de complementos retributivos, así como su relación con el desempeño académico y la investigación.
- Evaluar la influencia de las políticas retributivas en la motivación y satisfacción del personal docente e investigador, considerando su participación en la negociación colectiva y los criterios establecidos por la legislación vigente.

Mapa Conceptual



1. El régimen retributivo del profesorado universitario de la Universidad Rey Juan Carlos: conceptos retributivos y determinación de su cuantía

El **régimen retributivo** del profesorado de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) se regula principalmente en la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario**, y en los **Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos**, aprobados por el Decreto 22/2003, de 27 de febrero.

Dicha ley, determina que, 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, la norma que determine su régimen retributivo 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.

Reglamentariamente se podrán establecer retribuciones adicionales a las anteriores ligadas a méritos individuales por el ejercicio de cada una de las siguientes funciones: actividad docente, actividad investigadora y actividad de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación. A tales efectos, el personal docente e investigador podrá someter a evaluación la actividad realizada en España o en el extranjero, en universidades o en centros u organismos públicos de investigación.

Dichos complementos retributivos derivados del desarrollo de dichas funciones se asignarán previa valoración por la ANECA.

La ANECA podrá acordar con las agencias de calidad autonómicas, mediante convenio, el desarrollo de la evaluación de dichos méritos individuales.

Asimismo, el conjunto de las **agencias de calidad** acordará criterios mínimos comunes, en aplicación de los cuales la ANECA reconocerá las valoraciones realizadas por las agencias de calidad autonómicas para determinar los complementos retributivos del profesorado laboral que acceda a los cuerpos docentes universitarios.

Las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las mismas funciones que se señalan en el apartado 2. Los complementos retributivos a que se refiere este apartado se asignarán por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas y mediante un procedimiento transparente.

Las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes.

Por otro lado, el **personal docente e investigador laboral** tendrá derecho a negociar sus condiciones retributivas con la universidad, quedando fijadas en los convenios y acuerdos específicos que se alcancen. Igualmente, tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión.

Así mismo, el régimen retributivo del personal docente e investigador laboral en las universidades públicas se determinará conforme a la normativa a la que se hace referencia en el artículo 77.2 y, en todo caso, en el marco de la legislación autonómica que le sea de aplicación y mediante negociación colectiva.

Las **Comunidades Autónomas** podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de cada una de las siguientes funciones: actividad docente, actividad investigadora, actividad de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación y actividad de gestión.

Los complementos retributivos a que se refiere este apartado se asignarán singular y personalmente, por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, mediante un procedimiento transparente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para el personal docente e investigador laboral para el ejercicio de las mismas funciones a que se hace referencia en el apartado 2.

Los incentivos a que se hace referencia en este apartado se asignarán, singular y personalmente, mediante un procedimiento transparente.

Las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes.

El régimen disciplinario del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

El régimen disciplinario del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos es un conjunto de normativas que regula la conducta y el comportamiento de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones. Este régimen tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de los deberes y responsabilidades que asumen los trabajadores en el ámbito público, garantizando así la integridad y el buen funcionamiento de la administración.

La legislación aplicable, que incluye el Real Decreto 33/1986, establece las faltas disciplinarias y las sanciones correspondientes, diferenciando entre faltas muy graves, graves y leves. A través de este marco normativo, se busca promover un entorno laboral respetuoso y eficiente, donde se valore la ética y la profesionalidad. La Universidad Rey Juan Carlos, al implementar este régimen, no solo protege los derechos de los ciudadanos y de la propia institución, sino que también fomenta un clima de confianza y responsabilidad entre sus empleados.

Objetivos

- Establecer un marco normativo claro y accesible que regule el comportamiento del personal funcionario de administración y servicios, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.
- Fomentar una cultura de ética y responsabilidad entre los funcionarios, asegurando que comprendan la importancia de cumplir con sus deberes y obligaciones en el ejercicio de sus funciones.
- Garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos y la integridad de la administración pública mediante la implementación de sanciones adecuadas para las faltas disciplinarias, contribuyendo así a un servicio público de calidad.

Mapa Conceptual



1. El régimen disciplinario del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos

Para abordar el régimen disciplinario del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos, se deberá de acudir de forma expresa al art. 153.2 del Estatuto de la Universidad Rey Juan Carlos el cual dispone de forma expresa lo siguiente:

“El régimen disciplinario del Personal de Administración y Servicios, que asegurará el cumplimiento efectivo de sus deberes, será el establecido en la legislación aplicable y en las normas que para su desarrollo apruebe el Consejo de Gobierno”.

A tenor de lo establecido en dicho precepto se debe destacar que la legislación aplicable será la **Real Decreto 33/1986**, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, cuyos premisas esenciales serán las siguientes:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.

El presente Reglamento será de aplicación al personal funcionario comprendido en el artículo 1, 1, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 2.

Los funcionarios en prácticas estarán sometidos a lo dispuesto en el presente Reglamento, en la medida que les sea de aplicación, sin perjuicio de las normas especiales que regulen su procedimiento de selección.

Artículo 3.

Las disposiciones del presente Reglamento tendrán carácter supletorio para los demás funcionarios al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 4.

El Régimen Disciplinario establecido en este Reglamento se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los funcionarios, la cual se hará efectiva en la forma que determine de Ley.

CAPITULO II

Faltas disciplinarias

Artículo 5.

Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

Artículo 6.

Son faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono de servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. La Ley 53/1984, de 26 de noviembre

Introducción

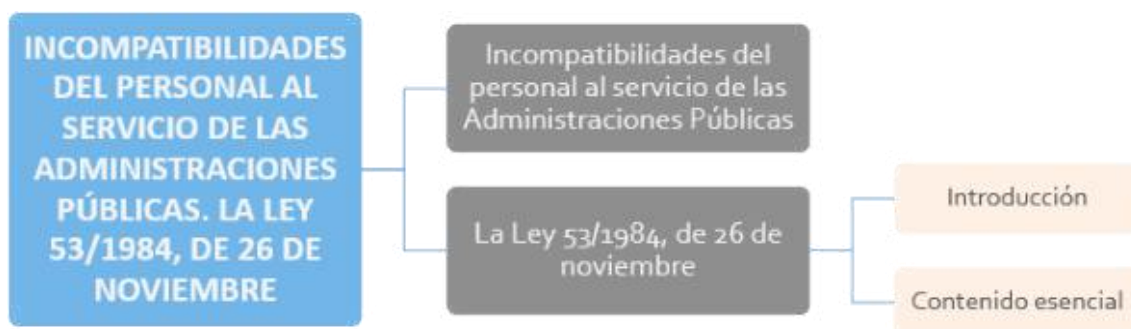
La Ley 53/1984, de 26 de noviembre, establece un marco normativo fundamental para regular las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas en España. Su creación responde a la necesidad de garantizar la imparcialidad, la ética y la dedicación exclusiva en el ejercicio de las funciones públicas, evitando así situaciones que puedan dar lugar a conflictos de interés. Esta legislación es crucial para asegurar que los empleados públicos actúen en beneficio del interés general, y no se aprovechen de su posición para obtener beneficios personales o privados.

A través de un régimen de incompatibilidades, la ley establece restricciones sobre las actividades que los funcionarios pueden desempeñar simultáneamente a su labor pública, promoviendo la transparencia y la integridad en el sector público. La Ley 53/1984 no solo se aplica a los empleados de la Administración General del Estado, sino también a los de las Comunidades Autónomas, entidades locales y universidades públicas, asegurando así un amplio alcance en su aplicación.

Objetivos

- Establecer un marco normativo claro que regule las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, promoviendo la ética y la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.
- Prevenir situaciones de conflicto de interés entre las actividades privadas y las funciones públicas, asegurando que los empleados públicos actúen exclusivamente en beneficio del interés general.
- Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público, garantizando que los mecanismos de control sobre las actividades de los funcionarios sean efectivos y se apliquen de manera rigurosa.

Mapa Conceptual



1. Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas

Las **incompatibilidades del personal** al servicio de las Administraciones Públicas están reguladas por la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, cuyo objetivo es garantizar la imparcialidad, la dedicación exclusiva y la ética en el ejercicio de las funciones públicas. Esta ley establece una serie de normas y principios cuyo cumplimiento resulta esencial para evitar situaciones que puedan generar conflictos de interés o el aprovechamiento de la posición pública en beneficio personal o privado.

En términos generales, la Ley 53/1984 establece un régimen de incompatibilidades que incide principalmente en la posibilidad de que los empleados públicos desempeñen simultáneamente actividades remuneradas en el ámbito privado o en el propio sector público fuera de sus responsabilidades en la Administración. La ley se aplica tanto a los empleados de la Administración General del Estado como a los de las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las universidades públicas y cualquier otra entidad del sector público.

Una de las **principales finalidades** de esta normativa es asegurar que el ejercicio de funciones públicas no se vea comprometido por intereses privados, ya que la prestación de servicios públicos debe estar motivada exclusivamente por el interés general y no por objetivos personales que pudieran derivarse de otras ocupaciones profesionales. Es decir, se busca evitar que el cargo público sea utilizado para acceder a ventajas o beneficios que, de no existir el control adecuado, podrían conducir a una distorsión del servicio que la administración debe ofrecer a la ciudadanía.

La **incompatibilidad principal** que establece la ley se refiere a la posibilidad de que un funcionario público, independientemente de su nivel jerárquico, ocupe o ejerza simultáneamente cargos en otras entidades públicas o desempeñe actividades privadas remuneradas que impliquen un posible conflicto con sus obligaciones y competencias dentro del ámbito público. De acuerdo con esta ley, cualquier funcionario está obligado a declarar las actividades profesionales externas que realice, las cuales deberán ser evaluadas para determinar si son compatibles con su función pública. En caso de que se establezca que la actividad privada supone un conflicto de intereses, el funcionario se verá obligado a cesar en dicha actividad o, en algunos casos, a elegir entre la función pública o la actividad privada.

Además, la ley establece una serie de excepciones a la regla general de incompatibilidad. En ciertos casos, el personal al servicio de las Administraciones Públicas puede desempeñar funciones adicionales a su labor pública, siempre y cuando no se afecte el cumplimiento de sus obligaciones principales y siempre que estas actividades se ajusten a lo establecido en las normativas correspondientes. Estas excepciones suelen estar vinculadas a actividades de carácter académico, docente o investigativo, que, de no generarse una interferencia en el servicio público, pueden ser consideradas compatibles.

El principio de compatibilidad que establece la ley no se extiende indiscriminadamente a todas las actividades, sino que se limita a aquellas que no interfieren con el ejercicio de las funciones públicas y, además, están previamente aprobadas por el órgano competente. Las funciones públicas deben primar en todos los casos, y cualquier actividad externa que no se ajuste a los criterios establecidos en la normativa puede generar, por tanto, una situación de incompatibilidad que podría dar lugar a sanciones o a la obligación de cesar en la actividad secundaria.

El concepto de compatibilidad no se limita exclusivamente a la relación entre las funciones públicas y las actividades privadas. También tiene impacto sobre el acceso a diferentes puestos dentro de la propia Administración Pública, ya que los funcionarios pueden estar sujetos a restricciones a la hora de ocupar ciertos cargos si ya se encuentran ocupando otras funciones dentro del mismo ámbito público, para evitar duplicidad en los servicios prestados y garantizar la correcta asignación de recursos humanos.

El **control de las incompatibilidades y su cumplimiento** recae principalmente sobre los órganos competentes dentro de cada Administración. Los funcionarios públicos deben someterse a un régimen de fiscalización que les obliga a informar sobre cualquier actividad que pueda generar una incompatibilidad, ya sea de manera interna o externa a la Administración. En cuanto a la inspección de estas actividades, existen mecanismos para que los órganos correspondientes puedan analizar y supervisar las declaraciones de compatibilidad e incompatibilidad de los funcionarios.

Este régimen de incompatibilidades no solo busca prevenir comportamientos ilegales o poco éticos, sino que también pretende preservar la integridad de la función pública. A través de esta regulación, se busca garantizar que los recursos del sector público sean gestionados de manera eficiente, evitando que los empleados públicos utilicen su posición para favorecer intereses privados o externos. Además, se asegura que las decisiones administrativas se tomen en beneficio del interés general y no por influencia de intereses ajenos al bien común.

La sindicación de los funcionarios públicos. Las peculiaridades del ejercicio de la libertad sindical. Órganos de representación de los funcionarios públicos. Negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo. Derechos de sindicación

Introducción

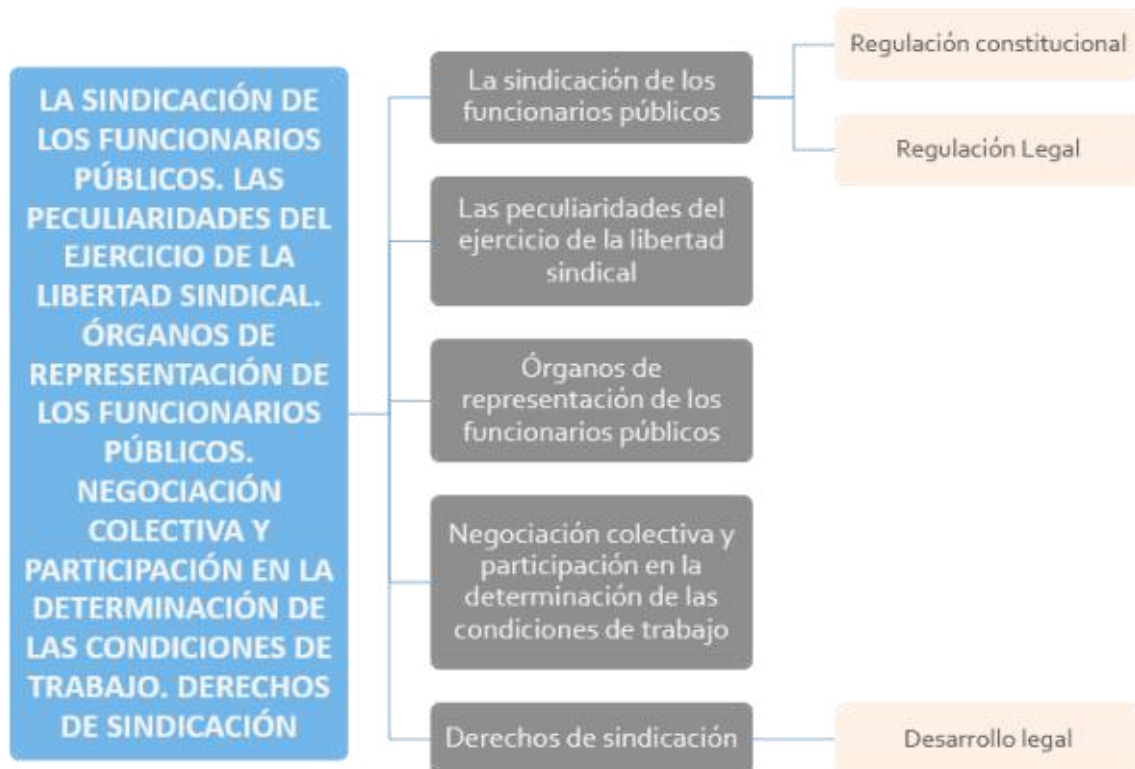
La sindicación de los funcionarios públicos es un tema de gran relevancia en el ámbito del derecho laboral y la administración pública. Este fenómeno se enmarca dentro del ejercicio de la libertad sindical, un derecho fundamental que permite a los trabajadores organizarse para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

Sin embargo, la naturaleza específica del servicio público introduce peculiaridades en el ejercicio de este derecho, que deben ser reguladas para garantizar la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía. La Constitución Española y la Ley Orgánica de Libertad Sindical establecen el marco normativo que regula la sindicación de los funcionarios, diferenciando entre los derechos de los trabajadores del sector público y aquellos de los miembros de las Fuerzas Armadas y cuerpos de seguridad.

Objetivos

- Analizar las características y peculiaridades del ejercicio de la libertad sindical en el ámbito de los funcionarios públicos, considerando las limitaciones y derechos establecidos por la normativa vigente.
- Examinar los órganos de representación de los funcionarios públicos y su papel en la negociación colectiva y la defensa de los derechos laborales.
- Evaluar el impacto de la sindicación en la calidad del servicio público y en la protección de los derechos económicos y sociales de los funcionarios.

Mapa Conceptual



1. La sindicación de los funcionarios públicos

1.1. Regulación constitucional

El derecho genérico de sindicación y la libertad sindical están reconocidos por la Constitución en los términos siguientes:

Artículo 7: Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Artículo 28.1: Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

1.2. Regulación Legal

Además de los preceptos mencionados, el artículo 103.3 de la Constitución ha establecido la regulación por Ley de las peculiaridades del ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos. En este marco, atendiendo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, a los planteamientos de las Organizaciones Sindicales y a sus demandas de los propios funcionarios públicos, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, dio un tratamiento unificado en su articulado al contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, incluyendo en su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos. Queda de esta forma, en virtud de la Ley orgánica de Libertad Sindical, regulado el ejercicio del derecho de libre sindicación a los funcionarios públicos, sin otros límites que los expresamente establecidos en ella.

Es, consecuentemente, de aplicación directa a las Administraciones Públicas lo preceptuado en la Ley orgánica de Libertad Sindical en materia de libertad sindical, régimen jurídico sindical, representatividad sindical, acción sindical, tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales.

El derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de todos a sindicarse libremente ha sido desarrollado por la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical, que lo regula en los siguientes términos:

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Asimismo, esta Ley Orgánica determina que la libertad sindical comprende:

- El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- El derecho a la actividad sindical.

Carrera profesional: Grado personal. Intervalo de niveles y garantía del puesto de trabajo. La promoción interna

Introducción

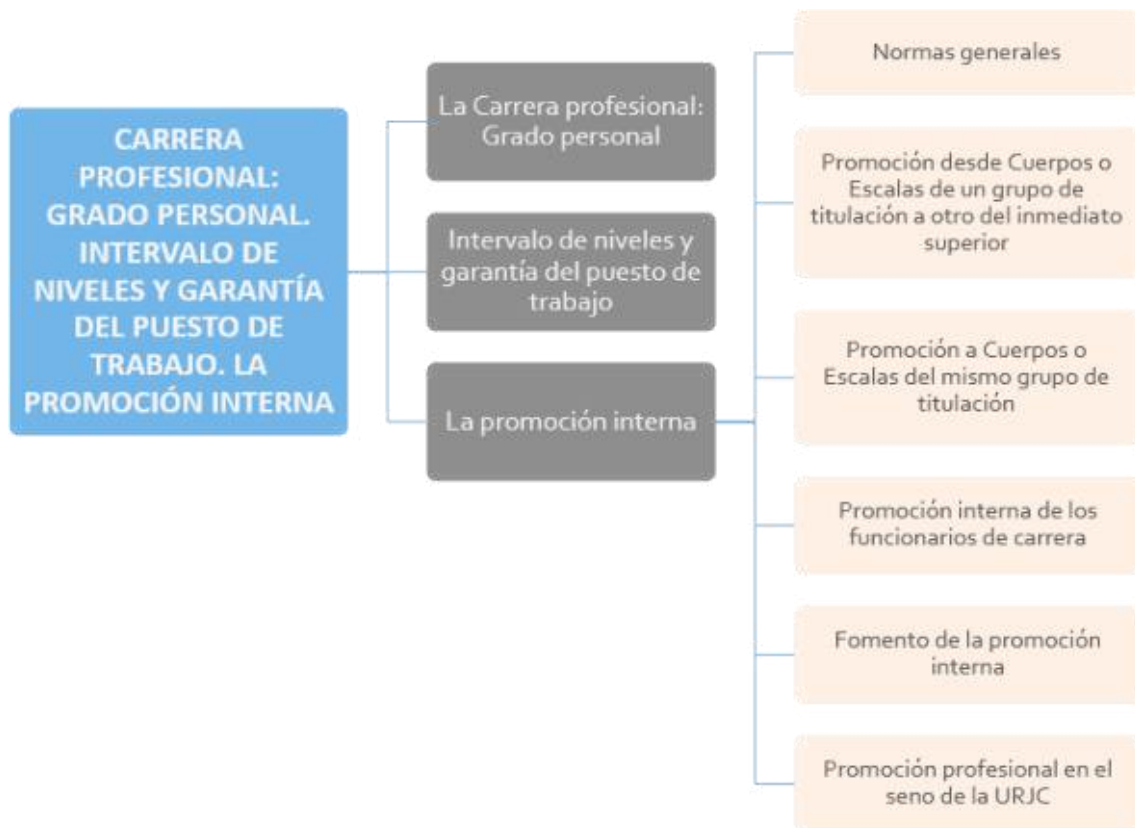
La promoción interna en el ámbito de la función pública es un proceso fundamental que permite a los funcionarios ascender a cuerpos o escalas superiores, garantizando el desarrollo profesional y la motivación del personal. Este mecanismo no solo fomenta la igualdad de oportunidades, sino que también asegura que los empleados más capacitados y con mayor antigüedad sean quienes ocupen los puestos de mayor responsabilidad.

A través de un sistema de oposición o concurso-oposición, se establecen criterios claros y objetivos que permiten evaluar el mérito y la capacidad de los aspirantes, asegurando así que las decisiones de promoción se basen en el desempeño y la experiencia acumulada. La promoción interna se articula en diversas modalidades, incluyendo ascensos verticales y horizontales, lo que permite una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades de la administración pública. Además, se contempla la posibilidad de que los funcionarios mantengan ciertos derechos y beneficios al acceder a nuevos cuerpos, lo que contribuye a la estabilidad laboral y a la satisfacción profesional.

Objetivos

- Promover el desarrollo de una carrera profesional equitativa y transparente para los funcionarios de carrera, asegurando el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en todos los procesos de promoción interna.
- Establecer un sistema claro de evaluación del desempeño que permita medir y valorar de manera objetiva la conducta profesional y los resultados de los empleados públicos, contribuyendo así a su crecimiento profesional.
- Garantizar la estabilidad y seguridad en los puestos de trabajo de los funcionarios, implementando medidas que protejan sus derechos laborales ante cambios organizativos o supresiones de puestos.

Mapa Conceptual



1. La Carrera profesional: Grado personal

Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.- Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.
- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.
- Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.
- Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Carrera horizontal de los funcionarios de carrera. - Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

- Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Promoción interna de los funcionarios de carrera. - La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

La organización académica en la Ley Orgánica del Sistema Universitario y en los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos: Departamentos, Facultades, Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Universitarias, Institutos Universitarios, Centros adscritos

Introducción

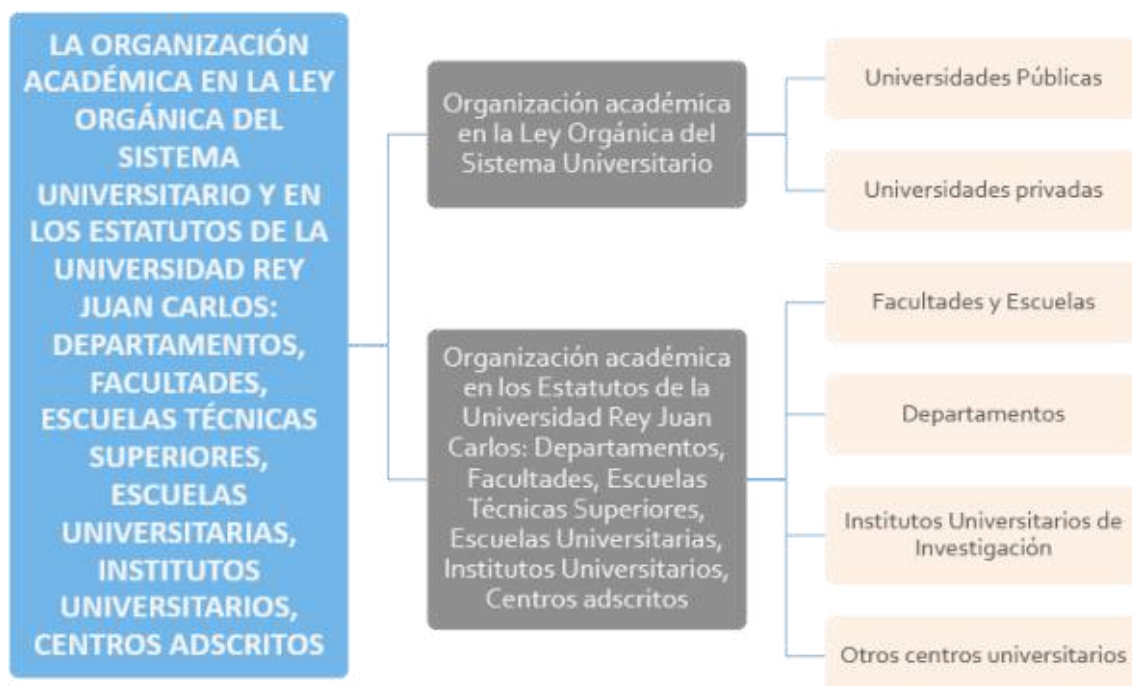
La organización académica en las universidades es un aspecto fundamental que determina su funcionamiento y estructura. En el contexto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario y los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, se establece un marco normativo que regula la creación, modificación y supresión de diferentes centros y estructuras académicas, tales como departamentos, facultades, escuelas técnicas superiores, institutos universitarios y centros adscritos.

Esta organización no solo busca garantizar la calidad educativa, sino también fomentar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones. A través de estos mecanismos, se promueve un entorno académico inclusivo y diverso, que respete los derechos y libertades de todos sus miembros. Así, la gobernanza de las universidades públicas se convierte en un proceso participativo que involucra a estudiantes, docentes y personal administrativo, asegurando que todas las voces sean escuchadas y consideradas en la gestión universitaria.

Objetivos

- Analizar la estructura organizativa de la Universidad Rey Juan Carlos en el marco de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, identificando los diferentes centros y estructuras académicas que la componen.
- Evaluar los mecanismos de rendición de cuentas y transparencia establecidos en los Estatutos de la universidad, y su impacto en la gestión de recursos y la calidad educativa.
- Promover la participación activa de la comunidad universitaria en los procesos de gobernanza, garantizando una representación equitativa y un entorno inclusivo para todos los miembros de la institución.

Mapa Conceptual



1. Organización académica en la Ley Orgánica del Sistema Universitario

1.1. Universidades Públicas

Régimen jurídico.- Las universidades públicas se regirán por esta ley orgánica, por la ley de su creación y por sus Estatutos, que serán elaborados por aquéllas y aprobados, previo control de su legalidad, por la Comunidad Autónoma, así como por las normas que dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus respectivas competencias en lo que les sean de aplicación.

La Comunidad Autónoma dispondrá de un plazo de cuatro meses para la elaboración del informe de legalidad.

Una vez aprobados por la Comunidad Autónoma que corresponda, los Estatutos se publicarán en el diario oficial de la Comunidad Autónoma. Asimismo, serán publicados en el «Boletín Oficial del Estado».

En especial, cuando los Estatutos sólo deban ser aprobados por real decreto del Consejo de Ministros por tratarse de una universidad de las previstas en el artículo 4.1.b), aquéllos únicamente se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».

Las resoluciones del Rector o Rectora y los acuerdos del Consejo Social, del Consejo de Gobierno y del Claustro Universitario ponen fin a la vía administrativa. Los Estatutos podrán sustituir el previo recurso de reposición por cualquiera de los procedimientos recogidos en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, respetando su carácter potestativo para el interesado, así como los principios, garantías y plazos que dicha ley reconoce a las personas y a los interesados en todo procedimiento administrativo, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de impugnación directamente ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Rendición de cuentas, transparencia e integridad.- Las universidades, en el ejercicio de su autonomía, deberán establecer mecanismos de rendición de cuentas y de transparencia en la gestión, conforme a la normativa de la Comunidad Autónoma correspondiente, o del Estado, en el caso contemplado en el artículo 4.1.b).

En particular, las universidades deberán establecer en sus Estatutos los mecanismos de rendición de cuentas respecto a la gestión de los recursos económicos y de personal, la calidad y evaluación de la docencia y del rendimiento del estudiantado, las actividades de investigación y de transferencia e intercambio del conocimiento, la captación de recursos para su desarrollo, la política de internacionalización, y la calidad de la gestión y la disponibilidad de los servicios universitarios.

Las universidades deberán contar con un portal de transparencia y garantizar el derecho de acceso a la información que consideren institucionalmente relevante, de acuerdo con la normativa específica en la materia.

Las universidades velarán por el cumplimiento de los principios éticos y de integridad académica, así como de las directrices antifraude, que deben guiar la función docente y la investigación, en colaboración con los organismos y planes de los que, para estos efectos, disponga cada universidad.

Centros y estructuras.- Las universidades podrán estructurarse, según lo determinen sus Estatutos, en campus, facultades, escuelas, departamentos, institutos universitarios de investigación, escuelas de doctorado o en otros centros o estructuras necesarios para el desarrollo de las funciones que le son propias.

Los Estatutos establecerán las funciones de los centros o estructuras que componen la universidad para proponer y organizar las enseñanzas universitarias oficiales y los procedimientos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de los correspondientes títulos, para proponer y organizar las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios y las estructuras encargadas de su gestión, así como, en su caso, las creadas específicamente para desarrollar, transferir, intercambiar y promover la investigación científica, tecnológica, humanística, social, cultural o la creación artística.

Dichos centros y estructuras deberán fomentar la cooperación, la multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad, así como una gestión administrativa integrada, y contar con los medios necesarios para desarrollar adecuadamente y con eficacia las funciones que tengan asignadas.

Creación, modificación y supresión de centros y estructuras.- La creación, modificación y supresión de facultades y escuelas serán acordadas por la Comunidad Autónoma, a iniciativa de la universidad mediante propuesta y aprobación de su Consejo de Gobierno.

Estructura de las enseñanzas universitarias. Regulación de los estudios universitarios de grado y de los estudios universitarios de posgrado. Títulos propios. Referencia a la Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

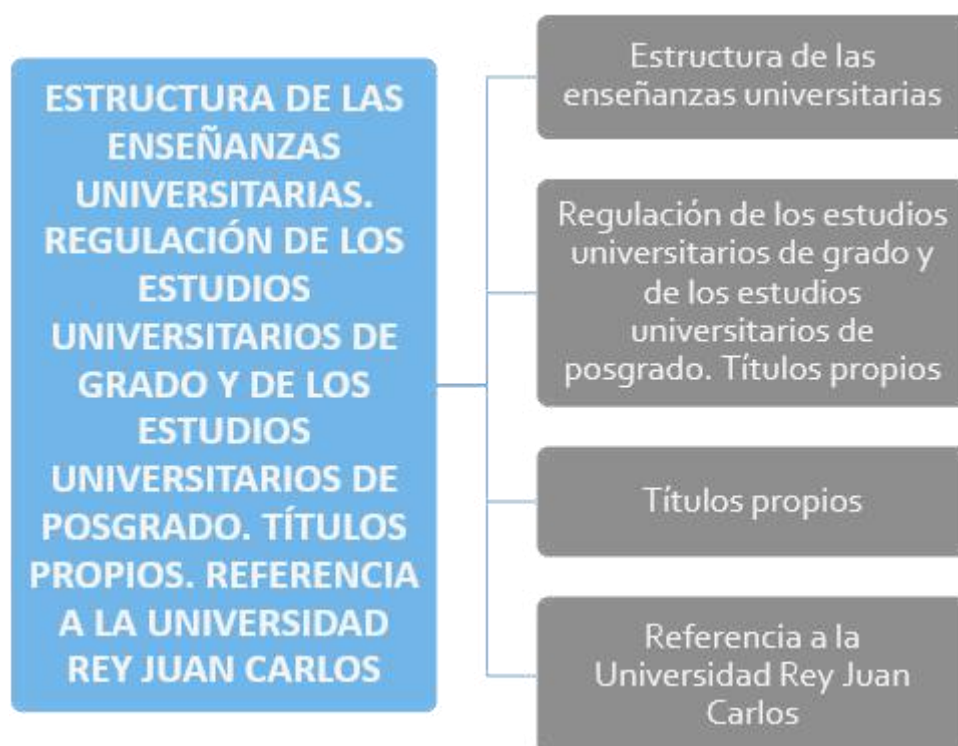
La estructura de las enseñanzas universitarias en España se encuentra regulada por la Ley Orgánica 2/2023, que establece un marco normativo para los estudios de grado y posgrado, así como para los títulos propios. Este marco busca garantizar una formación de calidad que responda a las necesidades del entorno académico y profesional. La función docente es fundamental en este contexto, ya que implica la transmisión ordenada del conocimiento y el desarrollo de competencias en el alumnado. Las universidades tienen la responsabilidad de asegurar la calidad de la enseñanza, promoviendo la participación activa del estudiantado en el diseño y actualización de los planes de estudio.

Además, se fomenta la innovación en las metodologías de enseñanza, adaptándose a las nuevas tecnologías y necesidades educativas. La regulación de los títulos universitarios, tanto oficiales como propios, busca establecer criterios claros que permitan una adecuada homologación y reconocimiento a nivel nacional e internacional. En este sentido, la Universidad Rey Juan Carlos se destaca por su compromiso con la formación integral de sus estudiantes, ofreciendo una amplia gama de programas que se ajustan a los estándares europeos de educación superior.

Objetivos

- Promover una formación universitaria de calidad que garantice el desarrollo integral de competencias y habilidades en el alumnado, alineada con las demandas del mercado laboral y la sociedad.
- Fomentar la participación activa del estudiantado en la elaboración y actualización de los planes de estudio, asegurando así que la oferta educativa responda a sus necesidades y expectativas.
- Impulsar la innovación en las metodologías de enseñanza y aprendizaje, integrando nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos que enriquezcan la experiencia educativa y mejoren los resultados académicos.

Mapa Conceptual



1. Estructura de las enseñanzas universitarias

La estructura de las enseñanzas universitarias se encontrará regulada en el Título III “Organización de enseñanzas” de la **Ley Orgánica 2/2023**, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la cual dispone las siguientes premisas.

La función docente. - La docencia y la formación son funciones fundamentales de las universidades y deben entenderse como la transmisión ordenada del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, y de las competencias y habilidades inherentes al mismo. La función docente la ejerce el profesorado universitario.

La docencia constituye, asimismo, un derecho y un deber del personal docente e investigador sin más límites que los establecidos en la Constitución y las leyes y los derivados de la organización de las enseñanzas en sus universidades. Dicha docencia se ejercerá garantizando la libertad de cátedra en los términos del artículo 3.3.

La docencia, preferentemente presencial, podrá impartirse también de manera virtual o híbrida.

Deberá garantizarse la plena y efectiva participación del estudiantado en la elaboración, seguimiento y actualización de los planes de estudio y sus efectos en las guías docentes.

La innovación en las formas de enseñar y aprender debe ser un principio fundamental en el desarrollo de las actividades docentes y formativas universitarias.

Las universidades desarrollarán la formación inicial y continua para el desempeño de las actividades docentes del profesorado y proporcionarán las herramientas y recursos necesarios para lograr una docencia de calidad.

Las universidades deberán evaluar permanentemente la calidad de la actividad docente. En dicha evaluación se garantizará al estudiantado de cada universidad una participación efectiva.

La docencia y la formación universitarias se estructuran, por una parte, en la docencia oficial con validez y eficacia en todo el Estado, configurada por los títulos de Grado, Máster Universitario y Doctorado, y, por otra parte, en la articulada en los títulos propios. En ambos casos, dichas titulaciones podrán organizarse como titulaciones conjuntas entre universidades españolas o entre universidades españolas y extranjeras.

Los títulos propios también podrán establecerse conjuntamente entre universidades y la Administración Pública, con la finalidad de orientar su contenido a las características y necesidades específicas de determinados colectivos.

La docencia y la formación universitarias forman parte del conjunto del sistema educativo. Las Administraciones Públicas, de acuerdo con sus competencias, garantizarán la interrelación entre todas las etapas que conforman dicho sistema especialmente desde la perspectiva de la formación a lo largo de la vida.

Los títulos universitarios.- Las universidades impartirán enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales, con validez y eficacia en todo el Estado, y podrán impartir enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios, incluidos los de formación a lo largo de la vida, en los términos establecidos reglamentariamente.

Todos los títulos universitarios deberán reunir los estándares de calidad establecidos en el Espacio Europeo de Educación Superior.

Los títulos universitarios de carácter oficial deberán inscribirse en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Esta inscripción tendrá efectos constitutivos respecto de la creación de títulos universitarios oficiales y llevará aparejada la consideración inicial de título acreditado a los efectos legal y reglamentariamente establecidos. Podrán, igualmente, inscribirse otros títulos no oficiales a efectos informativos.

El Gobierno regulará el procedimiento y las condiciones para la inscripción de los títulos universitarios.

Las universidades y otros centros de estudios superiores deberán evitar que la denominación o el formato de sus títulos propios puedan inducir a confusión con respecto a los títulos universitarios oficiales. Las universidades deberán informar al estudiantado del carácter oficial o propio de sus títulos.

Régimen del alumnado. Matriculación. Acceso y permanencia. Convalidaciones y reconocimiento de créditos

Introducción

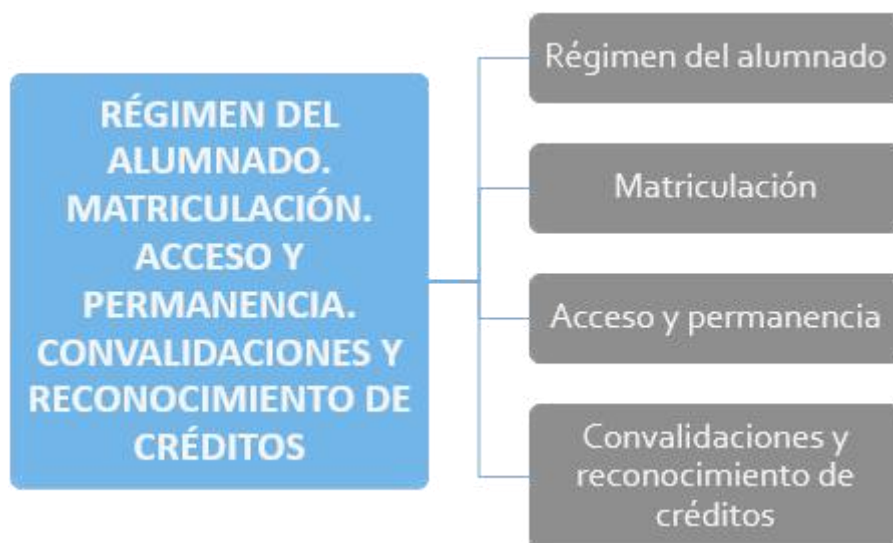
El régimen del alumnado en las universidades españolas es un conjunto de normativas y procedimientos que regulan aspectos fundamentales como la matriculación, el acceso, la permanencia, las convalidaciones y el reconocimiento de créditos. Este marco normativo es esencial para garantizar una adecuada organización de las enseñanzas universitarias y la calidad educativa en el país.

La Ley Orgánica del Sistema Universitario y el Real Decreto que regula la organización de las enseñanzas universitarias establecen las bases para un sistema que busca facilitar el acceso y la movilidad del estudiantado, así como asegurar la equidad y la transparencia en los procesos académicos. Además, cada universidad tiene la autonomía para desarrollar sus propias normativas internas, adaptando las disposiciones generales a su contexto específico.

Objetivos

- Proporcionar un marco comprensivo sobre el régimen del alumnado en las universidades españolas, abarcando aspectos de matriculación, acceso, permanencia, convalidaciones y reconocimiento de créditos.
- Facilitar la comprensión de las normativas internas de la Universidad Rey Juan Carlos, con un enfoque particular en los procedimientos de matriculación y permanencia de los estudiantes.
- Promover la transparencia y la equidad en los procesos académicos, asegurando que el alumnado esté debidamente informado sobre sus derechos y obligaciones en el ámbito universitario.

Mapa Conceptual



1. Régimen del alumnado

Inicialmente, se debe tener presente que, la **regulación del régimen general del alumnado en las universidades españolas**, abarca aspectos como la matriculación, el acceso, la permanencia, las convalidaciones y el reconocimiento de créditos, estableciéndose tales aspectos en diversos instrumentos jurídicos que provocan una gran dispersión normativa, sectorizándose en función de la materia a regular.

Acceso, Matriculación y Permanencia

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), establece las bases generales para el acceso y la organización de las enseñanzas universitarias en España. Además, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, regula la organización de las enseñanzas universitarias y los procedimientos de aseguramiento de su calidad. Este decreto detalla los procedimientos de acceso a las enseñanzas oficiales, los criterios de admisión, los requisitos de matriculación y las normas de permanencia de los estudiantes en las universidades españolas. Asimismo, establece las directrices para la elaboración de los planes de estudio y la obtención de los títulos oficiales.

Convalidaciones y Reconocimiento de Créditos

El **Real Decreto 822/2021** también aborda los **procedimientos de reconocimiento y transferencia de créditos académicos** en los títulos universitarios oficiales. Este decreto tiene como objetivo facilitar la movilidad del estudiantado entre títulos universitarios oficiales españoles y extranjeros. Establece que las universidades deben aprobar normativas específicas para regular estos procedimientos, conforme a lo dispuesto en el real decreto. Además, se detallan las condiciones bajo las cuales se pueden reconocer créditos obtenidos en otros estudios oficiales, así como la acreditación de la experiencia profesional y laboral relacionada con los conocimientos, competencias y habilidades propias del título universitario oficial.

Régimen Disciplinario y Convivencia

En relación con el régimen disciplinario y la convivencia en el ámbito universitario, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, establece el marco normativo para promover la convivencia en las universidades españolas.

Esta ley deroga el anterior Reglamento de Disciplina Académica de 1954, adaptando la normativa a los principios y valores democráticos actuales. La ley enfatiza la importancia de la mediación y la resolución amistosa de conflictos, estableciendo procedimientos sancionadores que respetan las garantías jurídicas y los derechos fundamentales de los estudiantes.

Normativas Internas de las Universidades

Además de estas disposiciones generales, cada universidad española, en virtud de su autonomía, desarrolla y aprueba sus propias normativas internas que regulan aspectos específicos relacionados con el alumnado. Estas normativas internas abordan detalles particulares sobre la matriculación, los criterios de acceso, las condiciones de permanencia, los procedimientos de convalidación y reconocimiento de créditos, así como las normas de convivencia y disciplina dentro de la comunidad universitaria. Por lo tanto, para obtener información detallada y actualizada sobre estos aspectos, es recomendable consultar directamente las páginas web oficiales de las universidades o contactar con sus servicios de atención al estudiante.

2. Matriculación

En lo que concierne a la matriculación del alumnado, se debe precisar que, la normativa de aplicación para dar tratamiento a dicha cuestión será de régimen interno, establecido por el propio ente universitario, destacando en el ámbito concreto de la Universidad Rey Juan Carlos la **Normativa de Matrícula y Permanencia de los estudios de Grado y Doble Grado de la Universidad Rey Juan Carlos. Instrucciones y procedimientos**, la cual dispone en este sentido las siguientes premisas.

PREÁMBULO

En el marco del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas, y tal como dispone el artículo 168.1 de sus Estatutos “el Consejo de Gobierno, oído el Consejo de Estudiantes, a propuesta del Rector, determinará los procedimientos de inscripción, matriculación, permanencia, reconocimiento y transferencia de créditos de los estudiantes en las correspondientes enseñanzas”, se propone al Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos la normativa de matrícula y permanencia de los estudios de Grado y Doble Grado, así como sus instrucciones y procedimientos.

Los estudiantes universitarios: derechos y deberes. Becas y ayudas al estudio. Seguro escolar. Participación en los órganos de gobierno y representación universitarios

Introducción

El ámbito universitario es un espacio fundamental para el desarrollo académico y personal de los estudiantes, donde se encuentran inmersos en un proceso educativo que va más allá de la simple adquisición de conocimientos. En este contexto, es esencial que los estudiantes universitarios conozcan y ejerzan sus derechos y deberes, que están regulados por diversas normativas, como la Ley Orgánica del Sistema Universitario y el Estatuto del Estudiante Universitario.

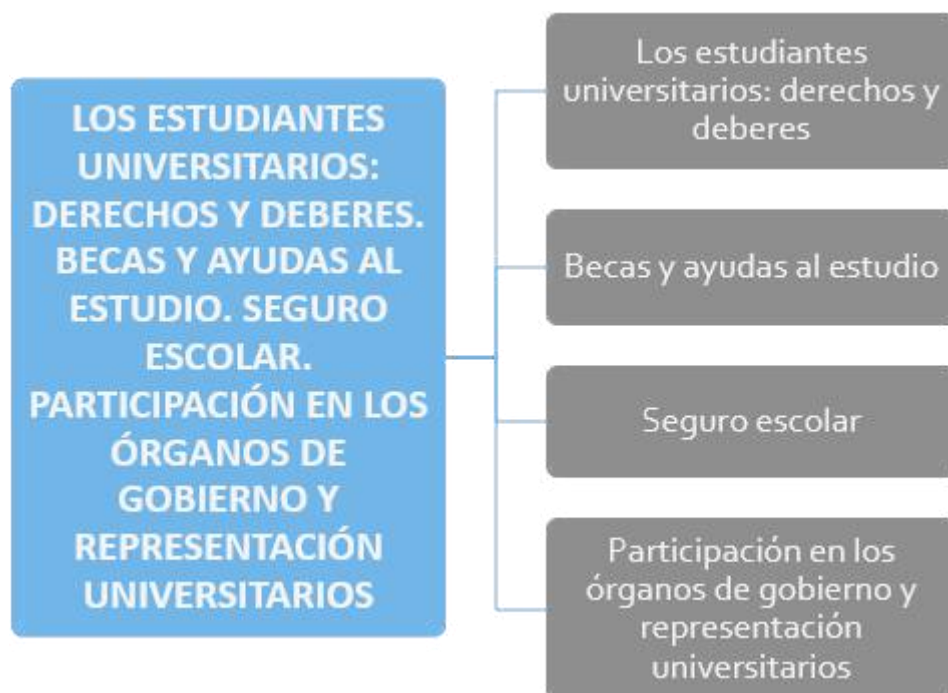
Estos marcos legales garantizan una educación inclusiva y de calidad, así como la participación activa del estudiantado en la vida universitaria. Además, se contemplan aspectos como el acceso a becas, ayudas al estudio, y la protección de la seguridad social. La participación en los órganos de gobierno y representación también es un derecho fundamental que permite a los estudiantes influir en las decisiones que afectan su formación y bienestar.

Por lo tanto, es crucial fomentar un entorno en el que se reconozcan y respeten estos derechos, así como se promuevan los deberes, para garantizar una experiencia universitaria enriquecedora y equitativa.

Objetivos

- Promover el conocimiento y la comprensión de los derechos y deberes de los estudiantes universitarios, asegurando que tengan acceso a la información necesaria para su ejercicio efectivo.
- Fomentar la participación activa del estudiantado en los órganos de gobierno y representación de la universidad, promoviendo su implicación en la toma de decisiones y en la vida académica.
- Garantizar un entorno educativo inclusivo y accesible, que favorezca la igualdad de oportunidades y la no discriminación, permitiendo a todos los estudiantes desarrollar su potencial académico y personal.

Mapa Conceptual



1. Los estudiantes universitarios: derechos y deberes

Los derechos y deberes de los estudiantes universitarios están regulados principalmente por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), y el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, regulándose adicionalmente en el Estatuto de la Universidad Rey Juan Carlos a nivel interno, siendo las premisas de cada normativa detalladas a continuación.

1.1. Regulación en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

Derechos relativos a la formación académica.- En relación con su formación académica, el estudiantado tendrá los siguientes derechos, sin perjuicio de aquellos reconocidos por el estatuto del estudiante universitario aprobado por el Gobierno:

- A una educación inclusiva en la universidad de su elección, en los términos y condiciones establecidos por el ordenamiento jurídico.
- A una formación académica inclusiva de calidad, que fomente la adquisición de los conocimientos y las competencias académicas y profesionales programadas en cada ciclo de enseñanzas, para los estudios de que se trate.
- A conocer los planes docentes de las asignaturas en las que prevea matricularse y ser informado de la lengua de impartición.
- A ser informado previamente al periodo de matriculación de las modalidades, presencial, virtual o híbrida, de la docencia y la evaluación.
- A las tutorías y al asesoramiento, a la orientación psicopedagógica y al cuidado de la salud mental y emocional, en los términos dispuestos por la normativa universitaria.
- A una evaluación objetiva y a la publicidad de las normas que regulen los procedimientos de evaluación y verificación de los conocimientos, incluido el procedimiento de revisión de calificaciones y los mecanismos de reclamación disponibles.

- A la publicidad de las normas que regulen el progreso y la permanencia del estudiantado en la universidad, de acuerdo con las características de los respectivos estudios.
- A la orientación e información sobre las actividades que le afecten y, en especial, a un servicio de orientación que facilite su itinerario formativo y su inserción social y laboral.
- Al acceso prioritario a los cursos de actualización de estudios y formación a lo largo de la vida que su universidad de origen realice.
- A acceder y participar en los programas de movilidad, nacionales e internacionales, en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades, atendiendo en especial a las desigualdades por razón socioeconómica y por discapacidad.
- Al reconocimiento académico y a favorecer la compatibilidad de su participación en actividades universitarias de mentoría, aprendizaje-servicio, Ciencia Ciudadana, culturales, deportivas, de representación estudiantil, asociacionismo universitario, solidarias, de cooperación y de creación de nuevas iniciativas sociales y empresariales.
- Al acceso a formación para el desarrollo de las capacidades digitales, así como a recursos e infraestructuras digitales.
- A la seguridad de los medios digitales y a la garantía de los derechos fundamentales en Internet.
- A un diseño de las actividades académicas que facilite la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar.
- ñ) Al acceso y, en su caso, gestión de los distintos servicios universitarios dirigidos al estudiantado.
- A la protección de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que establezca la legislación vigente.
- Al paro académico, respetando el derecho a la educación del estudiantado. Las universidades desarrollarán las condiciones para el ejercicio de dicho derecho y el procedimiento de declaración del paro académico, que será efectuada por el órgano de representación del estudiantado. El paro académico podrá ser total o parcial.

Organización de la investigación en la Universidad Rey Juan Carlos. Los contratos celebrados al amparo del artículo 60 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario. Criterios de evaluación y fomento de la investigación en la a Universidad Rey Juan Carlos

Introducción

La investigación en la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) es un pilar fundamental para el desarrollo académico, científico y cultural de la sociedad. Esta institución se compromete a fomentar un ambiente propicio para la investigación, garantizando la libertad de esta actividad y promoviendo la formación de investigadores. La URJC busca no solo la generación de conocimiento a través de la investigación básica y aplicada, sino también su transferencia a la sociedad, contribuyendo así al progreso social y económico.

A través de la implementación de programas específicos y la creación de estructuras adecuadas, la Universidad se esfuerza por dotar a sus investigadores de los recursos necesarios para llevar a cabo proyectos de calidad. El Consejo de Gobierno juega un papel crucial en la aprobación de normativas que regulan la actividad investigadora y en la asignación de recursos económicos.

En este contexto, la Universidad Rey Juan Carlos se posiciona como un referente en la promoción de la investigación, alineando sus objetivos con las necesidades y demandas de la sociedad actual.

Objetivos

- Fomentar la investigación científica, técnica y artística en la Universidad Rey Juan Carlos, promoviendo la formación y desarrollo de investigadores de calidad.
- Facilitar la transferencia de conocimiento y resultados de investigación hacia la sociedad, contribuyendo al desarrollo social y económico.
- Establecer estructuras y recursos adecuados que garanticen un entorno propicio para la investigación, incluyendo la gestión eficiente de fondos y la promoción de la colaboración entre diferentes entidades.

Mapa Conceptual



1. Organización de la investigación en la Universidad Rey Juan Carlos

Concepto y alcance.- La investigación en la Universidad es fundamento de la docencia y medio para el desarrollo científico, técnico y cultural de la sociedad. Para un adecuado cumplimiento de sus funciones, la Universidad asume como objetivos esenciales el desarrollo de la investigación científica, técnica y artística, la transferencia de ese conocimiento a la sociedad, atendiendo tanto a la investigación básica como a la aplicada, y la formación de investigadores.

La Universidad reconocerá y garantizará la libertad de investigación en el ámbito universitario.

La investigación es un deber y un derecho del personal docente e investigador, sin más limitaciones que las derivadas del cumplimiento de los fines generales de la Universidad y de la racionalidad en el aprovechamiento de sus recursos y del ordenamiento jurídico.

Los órganos de gobierno de la Universidad promoverán la formación de investigadores y toda clase de acciones para la obtención de recursos para la investigación, el desarrollo de las infraestructuras adecuadas y el apoyo a la gestión de una actividad investigadora de calidad para que sea lo más competitiva posible.

Corresponderá al Consejo de Gobierno la aprobación de la normativa relativa a la actividad investigadora y a las estructuras de investigación en la Universidad Rey Juan Carlos.

Recursos económicos.- La Universidad procurará la obtención de recursos suficientes para la investigación y, especialmente, la infraestructura, las instalaciones y los equipos necesarios para su desarrollo.

La Universidad fomentará la investigación consignando a tal efecto para cada ejercicio económico las cantidades que se consideren convenientes en las diferentes partidas presupuestarias que se desarrollarán en un programa propio de fomento y desarrollo de investigación. La memoria económica anual de la Universidad recogerá explícitamente la ejecución desagregada del gasto correspondiente a esta actividad.

La Universidad Rey Juan Carlos, dentro del Programa Propio de Fomento y Desarrollo de la Investigación, reconocerá la actividad investigadora de su profesorado a través de la reducción de su carga docente, según los criterios que apruebe el Consejo de Gobierno.

Para la dotación económica de los Departamentos, los Institutos Universitarios de Investigación u otros Centros, el Consejo de Gobierno establecerá los parámetros objetivos de evaluación, garantizando una cantidad mínima común para cada uno de los órganos indicados. Asimismo, para la referida dotación económica, se tendrán en cuenta los resultados de la investigación realizada, evaluados objetivamente en la forma que establezca el Consejo de Gobierno.

La Universidad Rey Juan Carlos fomentará la movilidad de su personal docente e investigador, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, a través de los oportunos permisos y licencias en el marco de la normativa vigente. Con este fin, podrá suscribir los oportunos convenios con otras universidades, centros públicos y privados de investigación, empresas, parques científicos y tecnológicos que permitan el desplazamiento y la estancia de profesores e investigadores de la Universidad en los mencionados centros durante el desarrollo de los proyectos específicos de investigación acordados.

Dentro del Programa Propio de Fomento y Desarrollo de la Investigación, se contemplarán becas, bolsas de viaje y otras ayudas personales para la formación de investigadores, estancias y desplazamientos de profesores, ayudantes y becarios en otros centros, y cuantas actividades se consideren de interés.

La Universidad participará en los planes nacionales de formación de personal investigador facilitando a los candidatos los medios y la dirección adecuados en los términos legales que se establezcan.

Proyectos de investigación.- La Universidad desarrollará la investigación a través de su profesorado, de los grupos de investigación, los Departamentos, los Institutos Universitarios de Investigación u otros centros que constituya con esta finalidad.

La Universidad promoverá la presentación de proyectos de investigación por parte de sus profesores, investigadores y grupos de investigación, a las distintas convocatorias que publiquen los organismos públicos y privados, nacionales e internacionales.

Gestión de la investigación. Contratos, convenios y proyectos. Tratamiento de los ingresos. Peculiaridades de la tramitación de gastos. El personal de Investigación

Introducción

La evaluación del personal investigador postdoctoral es un proceso fundamental en el contexto del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Este proceso no solo busca promover la calidad y el reconocimiento de los investigadores, sino que también establece un marco normativo claro para la certificación de sus logros y contribuciones en el ámbito científico.

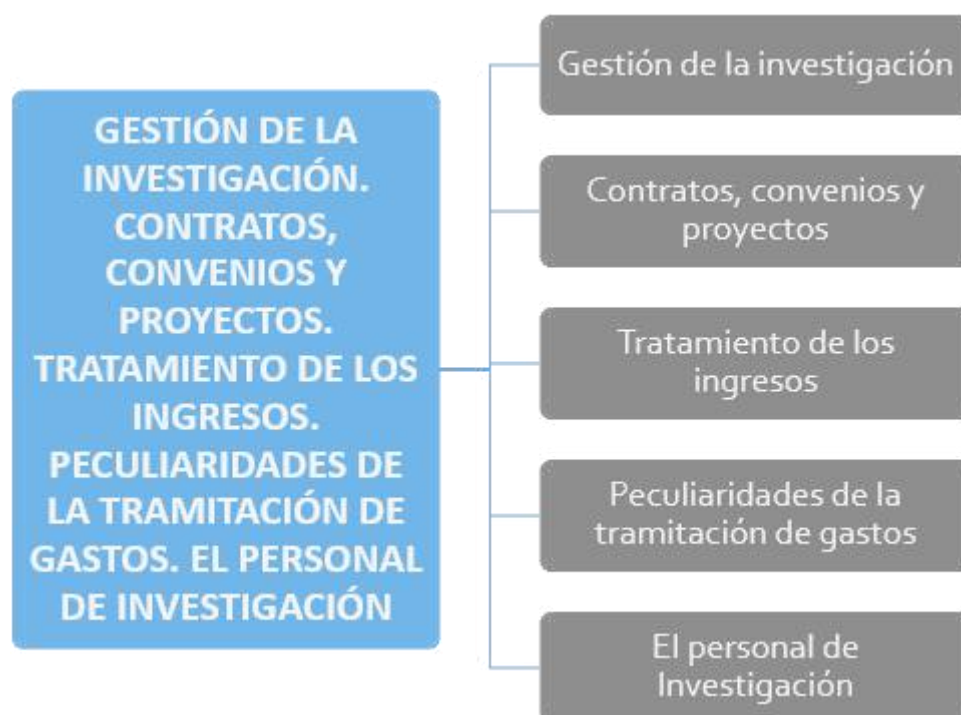
La importancia de esta evaluación radica en su capacidad para garantizar que los investigadores cuenten con los criterios de calidad necesarios, facilitando así su incorporación a programas de investigación y desarrollo. Además, la evaluación se realiza bajo diversos organismos, dependiendo de la naturaleza del contrato y de la institución que lo financie, lo que asegura una supervisión adecuada y especializada.

A través de la obtención del certificado R3, los investigadores no solo validan su trayectoria profesional, sino que también abren la puerta a nuevas oportunidades laborales y de desarrollo académico.

Objetivos

- Establecer un marco normativo claro y específico para la evaluación del personal investigador postdoctoral en España, promoviendo la calidad y la excelencia en la investigación científica.
- Facilitar el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo académico para los investigadores postdoctorales mediante la obtención del certificado R3, que valide su trayectoria y méritos.
- Fomentar la colaboración entre diferentes organismos y administraciones públicas para asegurar una evaluación coherente y homogénea, garantizando así la calidad de la producción científica y tecnológica en el país.

Mapa Conceptual



1. Gestión de la investigación

Por acuerdo del Consejo de Gobierno se constituirá una Comisión de Investigación que estará integrada por un número determinado de profesores doctores representantes de los Departamentos que estará presidida por el Vicerrector con competencias en Investigación. Son funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Asesorar al Consejo de Gobierno sobre la política general de investigación y sobre las prioridades anuales de actuación.

b) Proponer al Consejo de Gobierno la distribución del presupuesto de la Universidad dedicado a investigación y la distribución de los recursos externos para el fomento de la investigación.

c) Proponer la convocatoria y adjudicación de becas y ayudas a la investigación.

d) Elaborar la memoria anual de las actividades de investigación de la Universidad.

El Consejo de Gobierno determinará la composición y funciones de la Comisión de Investigación. Los profesores doctores que la formen contarán al menos con la valoración positiva de un período de Investigación, serán propuestos por los Departamentos e Institutos y nombrados por el Rector cada dos años.

La gestión de la investigación podrá realizarse a través del Servicio de Investigación, así como a través de otras estructuras jurídicas diferenciadas que pudieran ser creadas para el desarrollo de la investigación o para la transferencia de los resultados de la misma.

2. Contratos, convenios y proyectos

En base a lo preceptuado en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

- Contrato predoctoral.
- Contrato de acceso de personal investigador doctor.
- Contrato de investigador/a distinguido/a.

- Contrato de actividades científico-técnicas.

El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables, y en su caso en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en esta sección las siguientes entidades:

- Los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas, incluidos los centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este, las fundaciones del sector público y los consorcios públicos de investigación.
- Las universidades públicas.

Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de que corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan asumido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la gestión y organización del personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente.

En los Organismos Públicos de Investigación, los contratos laborales de duración determinada, en cualquiera de sus modalidades, estarán supeditados a las previsiones que las leyes anuales presupuestarias correspondientes determinen en relación con las autorizaciones para realizar este tipo de contratos. Los contratos fijos estarán supeditados a las previsiones de la Oferta de Empleo Público.

La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones

Introducción

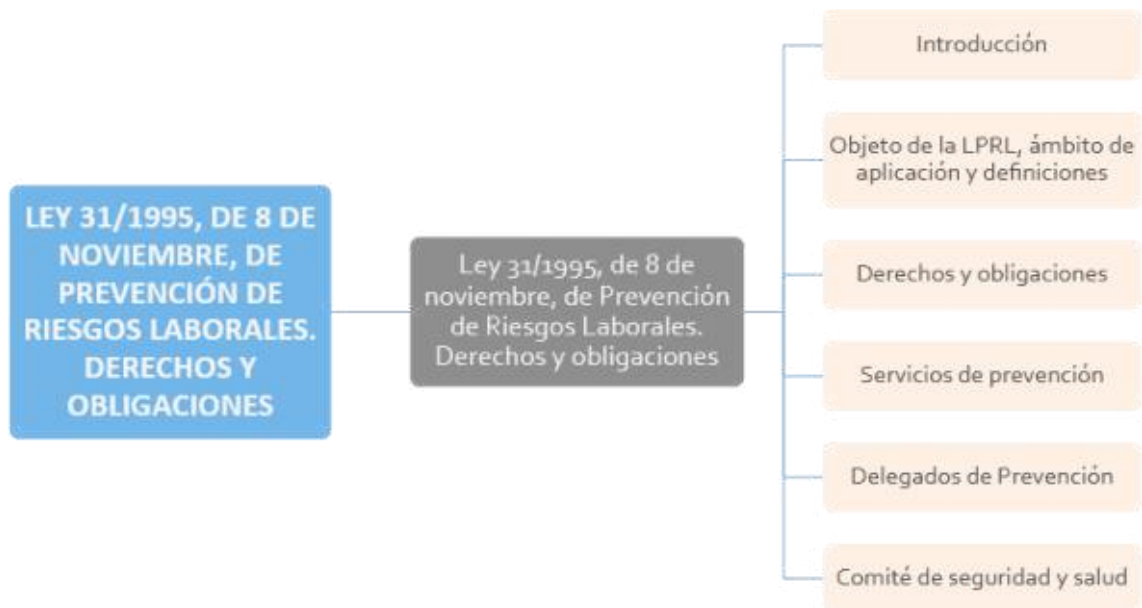
La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece un marco normativo fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en España. En cumplimiento del artículo 40.2 de la Constitución Española, esta legislación responde a la necesidad de proteger la salud laboral mediante la prevención de riesgos asociados al trabajo.

La LPRL no solo se alinea con los estándares establecidos por la Unión Europea, sino que también integra directrices de la Organización Internacional del Trabajo, enriqueciendo su contenido y asegurando un enfoque integral en la protección del trabajador. Esta ley promueve la planificación de la prevención desde el diseño del proyecto empresarial, la evaluación continua de riesgos y la implementación de medidas preventivas adecuadas. Además, establece derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, fomentando la participación activa en la prevención de riesgos.

Objetivos

- Promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la implementación de medidas efectivas de prevención de riesgos laborales en el entorno laboral.
- Fomentar la formación y la información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a su actividad laboral y las formas de prevenirlos.
- Establecer un marco de derechos y obligaciones que garantice la participación activa de los trabajadores en la identificación y gestión de los riesgos laborales.

Mapa Conceptual



1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones

1.1. Introducción

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

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

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

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

La **protección del trabajador** frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.