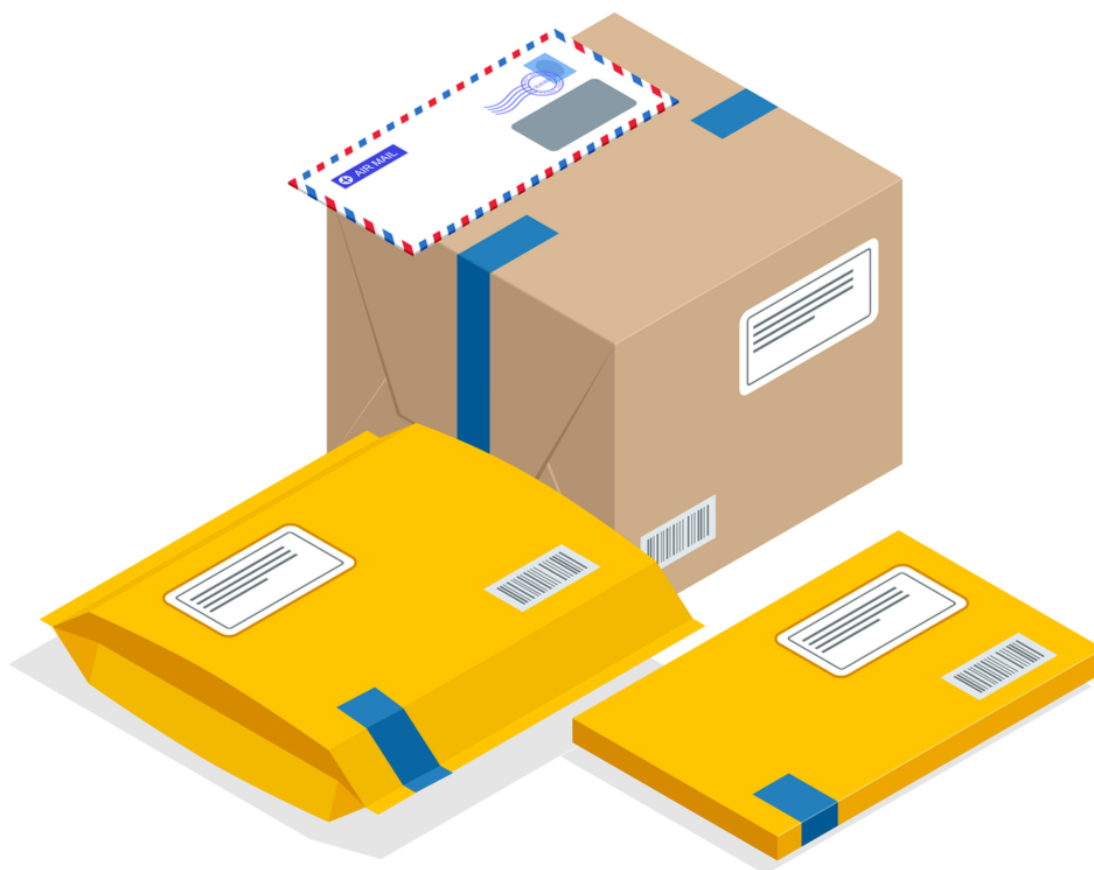




TEMARIO (Bloque Común)
Tcos. Auxiliares de Servicios de Conserjería
Universidad de Córdoba

Ed. 2020



TEMARIO - BLOQUE COMÚN
Técnicos Auxiliares de Servicios de Conserjería
Universidad de Córdoba
Ed. 2020

© Beatriz Carballo Martín (coord.)
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.
ISBN: 978-84-942320-6-0
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (UNIVERSIDADES)
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones
de acceso on-line o venta*

TEMARIO

Bloque Común

Tema 1.- La Constitución Española de 1978: El reconocimiento constitucional de la autonomía universitaria.

Tema 2.- La Ley Orgánica 6/2001, de Universidades: funciones de la Universidad y autonomía universitaria; naturaleza; creación y reconocimiento.

Tema 3.- Los Estatutos de la Universidad de Córdoba:

3.1.- Estructura de la Universidad: Facultades y Escuelas; Escuelas de Doctorado; Departamentos; Institutos universitarios de investigación; centros adscritos.

3.2.- Gobierno, Administración y representación de la Universidad: Normas propias; órganos colegiados centrales: Naturaleza, composición y Funciones; órganos unipersonales centrales: Naturaleza y Funciones; órganos de gobierno de facultades y escuelas: Naturaleza y Funciones, órganos de gobierno de las escuelas de doctorado: Naturaleza y Funciones; órganos de gobierno de los Departamentos: Naturaleza y Funciones, órganos de Gobierno de los Institutos universitarios de investigación: Naturaleza y Funciones.

3.3.- Personal Docente e Investigador. Personal de Administración y Servicios: Composición y funciones; Categorías del personal laboral; Derechos y deberes.

Tema 4.- El Estatuto Básico del Empleado Público: derechos individuales y derechos individuales de ejercicio colectivo de los empleados públicos. Deberes de los empleados públicos. El código de conducta. Régimen Disciplinario.

Tema 5.- El Estatuto de los Trabajadores: Derechos y deberes laborales básicos. Derechos y deberes derivados del contrato. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Tema 6.- La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres: Objeto y ámbito de aplicación. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas. La igualdad en el ámbito de la Educación Superior. Las Unidades de Igualdad: La Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba: organización y funcionamiento.

Tema 7.- La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones. El Delegado de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud.

TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: EL RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.

INTRODUCCIÓN

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

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

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

A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- En 1992, que consistió en añadir el inciso "*y pasivo*" en el artículo 13.2, referido al derecho de sufragio en las elecciones municipales.
- En 2011, que consistió en sustituir íntegramente el artículo 135 para establecer constitucionalmente el principio de estabilidad presupuestaria, como consecuencia de la crisis económica y financiera.

1.- LA CONSTITUCIÓN: PRINCIPIOS GENERALES, ESTRUCTURA Y CONTENIDO

1.1.- ANTECEDENTES

Las múltiples influencias de una Constitución derivada como la española de 1978 -además de aquellas recibidas del constitucionalismo histórico español- hay que buscarlas preferentemente dentro de las nuevas corrientes europeas que aparecen después de la Segunda Guerra Mundial, y en tal sentido ha recibido claras influencias de otros textos constitucionales europeos, así como de diferentes Tratados de Derecho Internacional:

- De la Constitución italiana de 1947 habría que destacar la configuración del poder judicial y sus órganos de gobierno, o los antecedentes del Estado Regional Italiano.

TEMA 2.- LA LEY ORGÁNICA 6/2001, DE UNIVERSIDADES: FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD Y AUTONOMÍA UNIVERSITARIA; NATURALEZA; CREACIÓN Y RECONOCIMIENTO.

1.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES

1.1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sustituyó a la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, que se dictó en su momento en desarrollo de lo dispuesto en el art. 27.10 de la Constitución, al reconocer la autonomía de las Universidades en los términos que la ley establezca.

La Ley Orgánica 6/2001 nació con el propósito de impulsar la acción de la Administración General del Estado en la vertebración y cohesión del sistema universitario, de profundizar las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de enseñanza superior, de incrementar el grado de autonomía de las Universidades, y de establecer los cauces necesarios para fortalecer las relaciones y vinculaciones recíprocas entre Universidad y sociedad.

Es una Ley de la sociedad para la Universidad, en la que ambas dispondrán de los mecanismos adecuados para intensificar su necesaria y fructífera colaboración. Constituye así el marco adecuado para vincular la autonomía universitaria con la rendición de cuentas a la sociedad que la impulsa y la financia. Y es el escenario normativo idóneo para que la Universidad responda a la sociedad, potenciando la formación e investigación de excelencia, tan necesarias en un espacio universitario español y europeo que confía en su capital humano como motor de su desarrollo cultural, político, económico y social.

La Ley articula los distintos niveles competenciales, los de las Universidades, las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado. Diseña un mayor autogobierno de las Universidades y supone un incremento del compromiso de las CC.AA., lo que implica para las primeras una mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos y nuevas atribuciones de coordinación y gestión para las segundas. Esto implica dotar de nuevas competencias a las Universidades y a las Comunidades Autónomas respecto a la anterior legislación, con el objetivo de plasmar en el texto de forma inequívoca la confianza de la sociedad en sus Universidades y la responsabilidad de éstas ante sus respectivas Administraciones educativas.

También es objetivo irrenunciable de la Ley la mejora de la calidad del sistema universitario en su conjunto y en todas y cada una de sus vertientes. Se profundiza, por tanto, en la cultura de la evaluación mediante la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y se establecen nuevos mecanismos para el fomento de la excelencia: mejorar la calidad de la docencia y la investigación, a través de un nuevo sistema objetivo y transparente, que garantice el mérito y la capacidad en la selección y el acceso del profesorado, y mejorar, asimismo, la calidad de la gestión, mediante procedimientos que permitirán resolver con agilidad y eficacia las cuestiones de coordinación y administración de la Universidad.

TEMA 3.- LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA: ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD; GOBIERNO, ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN; PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR; PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto 212/2017, de 26 de diciembre (BOJA de 5 de enero de 2018 y BOE de 10 de febrero de 2018), se aprobó la modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados a su vez por Decreto 280/2003, de 7 de octubre. Cuentan con 211 artículos distribuidos en 8 Títulos, con la siguiente estructura:

- **TÍTULO I.- NATURALEZA, FINES Y COMPETENCIAS. EMBLEMAS, HONORES Y CEREMONIAS**

CAPÍTULO 1. NATURALEZA, FINES Y COMPETENCIAS

CAPÍTULO 2. EMBLEMAS, HONORES Y CEREMONIAS

- **TÍTULO II.- DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

CAPÍTULO 1. COMPOSICIÓN

CAPÍTULO 2. LOS ESTUDIANTES

Sección Primera. Derechos y deberes de los Estudiantes.

Sección Segunda. Representación estudiantil.

Sección Tercera. Los alumnos internos.

CAPÍTULO 3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Sección Primera. Relación de puestos de trabajo.

Sección Segunda. Profesorado de los Cuerpos Docentes Universitarios.

Sección Tercera. Personal Docente e Investigador contratado.

Sección Cuarta. Profesores Eméritos y Honoríficos.

Sección Quinta. Otro personal investigador.

Sección Sexta. Colaboradores Honorarios.

Sección Séptima. Derechos y deberes del PDI de Cuerpos Docentes Univ. y profesores contratados.

CAPÍTULO 4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Sección Primera. Disposiciones generales.

Sección Segunda. Ordenación de los puestos de trabajo.

Sección Tercera. Escalas de funcionarios y categorías del personal laboral.

TEMA 4.- EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: DERECHOS INDIVIDUALES Y DERECHOS INDIVIDUALES DE EJERCICIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. EL CÓDIGO DE CONDUCTA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1.- EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

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

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

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

Esto significa que todas estas materias han de ser reguladas por norma con rango formal de Ley, sin que puedan ser reguladas por una norma reglamentaria. Asimismo, el artículo 149.1.18 de la Constitución establece como competencia exclusiva del Estado la de determinar las bases del régimen jurídico de las AA.PP. y del régimen estatutario de sus funcionarios, que en todo caso garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas. Como consecuencia de lo establecido en este artículo se dictó la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que ha estado vigente en su mayor parte hasta el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, que contuvo la normativa común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio, dando verdadero cumplimiento a lo establecido en el artículo 103.3 de la Constitución .

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

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

TEMA 5.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO. FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.

INTRODUCCIÓN

La Ley del Estatuto de los Trabajadores ha sido aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, publicada en el BOE de 24 de octubre. Su estructura es la siguiente:

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Sección 1.^a Ámbito y fuentes

Sección 2.^a Derechos y deberes laborales básicos

Sección 3.^a Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Sección 4.^a Modalidades del contrato de trabajo

CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.^a Duración del contrato

Sección 2.^a Derechos y deberes derivados del contrato

Sección 3.^a Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Sección 4.^a Salarios y garantías salariales

Sección 5.^a Tiempo de trabajo

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.^a Movilidad funcional y geográfica

Sección 2.^a Garantías por cambio de empresario

Sección 3.^a Suspensión del contrato

Sección 4.^a Extinción del contrato

Sección 5.^a Procedimiento concursal

CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores

CAPÍTULO V. Plazos de prescripción

Sección 1.^a Prescripción de acciones derivadas del contrato

Sección 2.^a Prescripción de las infracciones y faltas

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva

TEMA 6.- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS AA.PP. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. LAS UNIDADES DE IGUALDAD: LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

1.- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

1.1.- INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras

TEMA 7.- LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DERECHOS Y OBLIGACIONES. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

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 trabaja-