

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

BLOQUE IV · GESTIÓN DE PERSONAL

Tema 2

Selección de personal

Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Estudiar una oposición ya cuesta bastante. Dinero, tiempo, esfuerzo. Lo que se ofrece habitualmente añade fricción: temarios caros y no redistribuibles, academias con horarios fijos y mensualidades que no todos pueden pagar.

Persevera publica los temarios enteros, en abierto. Lees, copias, imprimes y compartes con quien quieras.

Esta es la primera entrega. Los siguientes cuerpos los decidiremos contigo: nos cuentas qué oposición te interesa.

El temario es un producto vivo: hay erratas, hay matices que pueden afinarse, hay decisiones de redacción que pueden discutirse. Si encuentras algo que pueda mejorar, escríbenos. Lo leemos todo y publicamos las correcciones.

ÍNDICE

Epígrafe 1 — Selección de personal. Los procesos selectivos en la Administración pública y su conexión con la Oferta de Empleo Público	4
1. La planificación estratégica de los recursos humanos	4
2. La Oferta de Empleo Público	8
3. Consolidación de empleo temporal y control de la temporalidad	13
4. Caracteres generales de los procesos selectivos y los tres sistemas selectivos	17
5. Tipos de pruebas, curso selectivo, bases de la convocatoria, propuesta de aprobados y toma de posesión	21
6. Los órganos de selección. Abstención y recusación	26
Epígrafe 2 — Principios constitucionales	33
1. El marco constitucional del acceso al empleo público	33
2. El desarrollo legal del marco constitucional: el TREBEP	36
Epígrafe 3 — Acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad	44
1. El art. 49 CE: ancla constitucional post-reforma de 2024	44
2. El concepto de persona con discapacidad	45
3. La reserva de plazas: evolución normativa y régimen vigente	47
4. Acceso al empleo público y desarrollo del proceso selectivo	50
5. Adaptaciones y ajustes razonables	56

TEMA 2

Epígrafe 1 — Selección de personal. Los procesos selectivos en la Administración pública y su conexión con la Oferta de Empleo Público

1. La planificación estratégica de los recursos humanos

La selección de personal en la Administración del Estado tiene como vértice un sistema de **planificación estratégica de recursos humanos**, introducido por el **Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre**, sobre cuya base se construye después la Oferta de Empleo Público y, finalmente, las convocatorias de los procesos selectivos. La regulación nuclear está en los arts. 107 y 108 RDL 6/2023, desarrollados por la **Orden TDF/380/2024, de 26 de abril**, dictada por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Artículo 107.1 RDL 6/2023 · Concepto y revisabilidad

1. La planificación estratégica de los recursos humanos es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración del Estado establece el escenario plurianual de empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias. Dicha planificación será periódicamente revisable.

Artículo 107.2 RDL 6/2023 · Finalidad cualitativa

2. A través de la planificación estratégica de los recursos humanos la Administración del Estado optimiza su capital humano, asegura que las

empleadas y los empleados públicos sean los más adecuados en sus perfiles técnicos y competencias profesionales para el desempeño de los puestos de trabajo, gestiona el talento y lo retiene a través de la carrera profesional, fomenta el aprendizaje, la formación continua y la motivación, buscando en todo momento el buen clima laboral, el desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos y la orientación al servicio público.

Dos notas definen la planificación estratégica: el **carácter plurianual** del escenario que establece —no es instrumento de gestión inmediata, sino de visión a medio plazo— y su **revisabilidad periódica**, que le aporta flexibilidad para adaptarse a cambios en las necesidades o en el marco presupuestario. La dimensión cualitativa del 107.2 va más allá de cuántos efectivos son necesarios: incorpora qué perfiles técnicos y competencias profesionales deben tener.

Artículo 107.3 RDL 6/2023 · Contenido mínimo

3. La planificación estratégica de los recursos humanos contendrá, al menos, los criterios y las medidas necesarias para articular la oferta de empleo público, para orientar los mecanismos de movilidad, las convocatorias de provisión de puestos y los procesos de promoción interna, para proponer los itinerarios formativos requeridos y para establecer objetivos de desempeño y así fomentar, en todo momento, el talento interno.

Artículo 107.4 RDL 6/2023 · Estructura tripartita y habilitación reglamentaria

4. La planificación estratégica de los recursos humanos se estructura a través de planes de ámbito general y planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos, sin perjuicio de planes de reestructuración de sectores concretos.

El departamento ministerial con competencias en materia de función pública, dictará normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos de planificación estratégica.

Artículo 107.5 RDL 6/2023 · Negociación colectiva y evaluación

5. Todos estos instrumentos de planificación deberán ser objeto de negociación colectiva previa en los ámbitos correspondientes y de evaluación posterior, al objeto de llevar a cabo un adecuado seguimiento del cumplimiento de los objetivos y, en su caso, introducir las oportunas medidas correctoras.

La **negociación colectiva es previa** a la aprobación del plan; la **evaluación, posterior** a su ejecución. Ambos requisitos son obligatorios para los tres tipos de planes —no solo para alguno de ellos— y la negociación previa es un requisito procedimental ineludible en la elaboración de cada uno.

Tipos de planes — Orden TDF/380/2024, art. 3. El art. 3 de la Orden enumera tres tipos: planes de ámbito general (art. 4), planes específicos (art. 5) y planes de reestructuración de sectores concretos (art. 6).

Tipo de plan	Aprueba	Periodicidad	Rasgo definitorio
Plan de ámbito general (art. 4)	Secretaría de Estado de Función Pública	Anual (en los dos meses siguientes a los planes específicos, art. 7.1)	Diagnóstico de empleo público a tres años, con siete previsiones a-g (análisis de disponibilidades / OEP / permanencia más allá de la jubilación / provisión entre áreas funcionales / destinos de difícil cobertura / cualificación y formación / dimensionamiento del gasto).

Planes específicos (art. 5)	Departamentos ministeriales	Anual (1.er trimestre del año, art. 7.1)	Por área funcional. Análisis cuantitativo y cualitativo de disponibilidades y necesidades. Sus peticiones de efectivos vinculan la OEP del ejercicio.
Planes de reestructuración (art. 6)	Secretaría de Estado de Función Pública (previa negociación colectiva)	Cuando concurren las circunstancias	Cambio tecnológico, modificación en la forma de prestación de los servicios, nuevos perfiles competenciales u otras circunstancias que comprometan significativamente la prestación eficaz.

MATIZ

Quién aprueba qué. Los planes específicos los aprueban los departamentos ministeriales por cada área funcional. El plan general y los planes de reestructuración los aprueba la Secretaría de Estado de Función Pública. La negociación colectiva previa es obligatoria para los tres tipos (art. 107.5 RDL 6/2023 + art. 3.2 Orden TDF/380/2024). No hay tipo de plan exento.

MATIZ

Plazos del art. 7 Orden TDF/380/2024. Los planes específicos se aprueban en el primer trimestre del año el plan general, en los dos meses siguientes. Ambos antes de la publicación de la Orden por la que se dictan las normas para elaborar los Presupuestos Generales del Estado. Los planes de reestructuración tienen la eficacia temporal que determine el propio instrumento. La cadena es: plan específico → plan general → OEP → convocatoria.

RECUERDA

La preparación de la OEP de cada ejercicio está vinculada al plan general (art. 4.3 Orden TDF/380/2024), y las **peticiones de efectivos** que alimentan la OEP están vinculadas al **plan específico** (art. 5.3 Orden TDF/380/2024). El plan general agrega lo que cada plan específico aporta por su área funcional.

2. La Oferta de Empleo Público

La OEP traduce las necesidades detectadas en la planificación en una obligación jurídica: la de convocar los correspondientes procesos selectivos. Tiene dos planos normativos — **régimen general** del art. 70 TREBEP, aplicable a todas las AAPP, y **régimen AGE** del art. 108 RDL 6/2023, *lex specialis* con plazos y reservas adicionales—.

Artículo 70 TREBEP · Oferta de empleo público (régimen general)

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.
2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.
3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

El art. 70 TREBEP configura la OEP como **acto que genera deberes para la Administración**: no es declaración de intenciones, sino fuente de obligación de convocatoria. Tres datos numéricos del 70 son de literalidad exigible: el **10% adicional** de plazas convocables sobre las comprometidas en la OEP, el plazo de **tres años improrrogables** para la ejecución, y la **aprobación anual** por los órganos de gobierno.

MATIZ

Tres datos del art. 70.1 TREBEP. La obligación de convocar abarca las plazas comprometidas «y hasta un diez por cien adicional» — el 10 % se calcula sobre las plazas comprometidas, pero se **suma** a ellas como margen máximo, no las sustituye. La ejecución de la OEP debe desarrollarse en **tres años improrrogables**. La aprueban los **órganos de Gobierno** de las AAPP, no el órgano de personal, y se publica en el Diario oficial correspondiente.

Artículo 108.1 RDL 6/2023 · Concepto de la OEP en la AGE

1. En el marco de la planificación estratégica prevista en este título, la oferta de empleo público es el acto por el que definen y cuantifican los efectivos en función de las necesidades de los departamentos ministeriales y de las políticas públicas prioritarias del Gobierno.

Artículo 108.2 RDL 6/2023 · Plazos encadenados

2. La oferta de empleo público deberá incluir las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Podrá contener, asimismo, medidas derivadas de la planificación estratégica descrita en los artículos anteriores.

Las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la oferta de empleo público, en la

que se incluyan las citadas plazas. Las convocatorias deberán ejecutarse en el plazo máximo de dos años desde su publicación, y las respectivas fases de oposición en un año, salvo causa justificada.

Las plazas no cubiertas en la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta, previo informe del departamento con competencias en materia de función pública, que podrá asignar esas plazas a otros cuerpos o escalas, preferentemente del mismo grupo o subgrupo profesional, o categoría en el caso del personal laboral, en función de las necesidades. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden.

Artículo 108.3 y 108.4 RDL 6/2023 · Reservas obligatorias

3. La oferta de empleo público incluirá un porcentaje no inferior al treinta por ciento de las plazas de acceso libre para promoción interna.
4. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de este libro.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La reserva se hará sobre el número total de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, pudiendo concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a sus capacidades y competencias.

Plazo / dato	Contenido	Referencia
Publicación de convocatorias	En el mismo año natural de publicación de la OEP en el BOE	Art. 108.2 RDL 6/2023
Ejecución de cada convocatoria	Máximo 2 años desde su publicación	Art. 108.2 RDL 6/2023
Fase de oposición	Máximo 1 año (salvo causa justificada)	Art. 108.2 RDL 6/2023
Reconvocatoria de plazas no cubiertas	Posible si no han transcurrido más de 3 años desde la OEP	Art. 108.2 RDL 6/2023
Ejecución de la OEP (régimen general)	3 años improrrogables	Art. 70.1 TREBEP
Porcentaje adicional convocable	Hasta un 10% adicional sobre las plazas comprometidas	Art. 70.1 TREBEP
Reserva promoción interna en la AGE	No inferior al 30% de las plazas de acceso libre	Art. 108.3 RDL 6/2023
Reserva discapacidad en la AGE	No inferior al 10% del total convocado ($\geq 2\%$ intelectual)	Art. 108.4 RDL 6/2023
Reserva discapacidad régimen general TREBEP	No inferior al 7% de las vacantes ($\geq 2\%$ intelectual)	Art. 59 TREBEP

MATIZ

Plazos del 70 TREBEP vs. 108 RDL 6/2023. El art. 70 TREBEP fija **3 años improrrogables** para la ejecución de la OEP. El art. 108.2 RDL 6/2023 fija **2 años** para la ejecución de la convocatoria y **1 año** para la fase de oposición. Son plazos distintos que afectan a momentos diferentes de la cadena: 3 años para la OEP (régimen general); 2+1 dentro de cada convocatoria (régimen AGE). Las plazas no cubiertas pueden reconvocarse si no han transcurrido más de 3 años desde la **publicación de la oferta** (no desde la convocatoria).

MATIZ

Reservas de la OEP en la AGE: bases de cálculo distintas. El **30%** de promoción interna del 108.3 se calcula sobre las plazas de **acceso libre**. El **10%** de discapacidad del 108.4 se calcula sobre el **total** de plazas convocadas (incluidas las de promoción interna). Y el submínimo del **2%** para discapacidad intelectual va **incluido** dentro del 10% total: no se suma. De cada 100 plazas convocadas, al menos 10 son para discapacidad y, dentro de esas 10, al menos 2 son para discapacidad intelectual.

MATIZ

Reserva 7% TREBEP vs. 10% RDL 6/2023. En el régimen general del art. 59 TREBEP la reserva es **no inferior al 7%** de las vacantes (con submínimo del 2% para discapacidad intelectual). En la AGE rige la **lex specialis** del art. 108.4 RDL 6/2023, que la eleva al **10%**. El submínimo del 2% para discapacidad intelectual coincide en ambas normas. La regla común: alcanzar progresivamente el **2% de los efectivos totales** de la respectiva Administración.

3. Consolidación de empleo temporal y control de la temporalidad

La temporalidad estructural en el empleo público es objeto de dos disposiciones del TREBEP: la **Disposición Transitoria 4.^a** (consolidación de empleo) y la **Disposición Adicional 17.^a** (control de la temporalidad), introducida por la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, en respuesta a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE sobre la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Disposición Transitoria 4.^a TREBEP · Consolidación de empleo temporal

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.
2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

La DT 4.^a regula procesos selectivos extraordinarios destinados a estabilizar plazas estructurales cubiertas por personal interino o temporal. Su fundamento es la regularización de situaciones de temporalidad prolongada sin renunciar a los principios constitucionales

de mérito y capacidad: aunque se valora la experiencia en la fase de concurso, el proceso sigue siendo selectivo y no una mera regularización automática. La consolidación exige la concurrencia acumulativa de **tres requisitos**: que las plazas sean de carácter **estructural** —no coyunturales—, que estén **dotadas presupuestariamente** y que se encontrasen **desempeñadas interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005**.

MATIZ

Fecha de corte de la DT 4.^a: 1 de enero de 2005. Solo pueden consolidarse puestos desempeñados interina o temporalmente **con anterioridad** a esa fecha (no 2007, no 2010). La consolidación es **potestad** de las AAPP («podrán»), no obligación. Los principios aplicables son **cuatro**: igualdad, mérito, capacidad y publicidad — se añade publicidad a la triada constitucional.

Disposición Adicional 17.^a TREBEP · Medidas dirigidas al control de la temporalidad

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido

directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.
5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

La estructura de la DA 17.^a es tripartita: **responsabilidad general** de las AAPP por evitar irregularidades (apartado 1), **nulidad de pleno derecho** de cualquier acto que suponga incumplir los plazos máximos de permanencia (apartado 3) y **compensación económica** indemnizatoria del incumplimiento (apartados 4 y 5).

Concepto	Funcionario interino (ap. 4)	Personal laboral temporal (ap. 5)
Compensación base	20 días de retribuciones fijas / año de servicio	20 días de salario fijo / año de servicio
Máximo	12 mensualidades	12 mensualidades (menos la indemnización laboral ya percibida)
Prorratio	Por meses para períodos inferiores a 1 año	Por meses para períodos inferiores a 1 año
Devengo	Fecha del cese efectivo	Fecha del cese efectivo
Exclusiones	No hay compensación: cese disciplinario o renuncia voluntaria	No hay compensación: despido disciplinario procedente o renuncia voluntaria
Relación con indemnización laboral	No aplica	Se descuenta la indemnización laboral ya percibida (no acumulación)

RECUERDA

Nulidad de pleno derecho del 17.^a.3. La nulidad alcanza a cualquier **acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria** —incluso convenios colectivos y acuerdos sindicales— que directa o indirectamente suponga incumplir los plazos máximos de permanencia como personal temporal. Origen: **Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, dictada en respuesta a la jurisprudencia del TJUE sobre la Directiva 1999/70/CE.

MATIZ

Cuándo no se devenga la compensación del 17.^a.4. No hay compensación si la finalización es por **causas disciplinarias** o por **renuncia voluntaria**. Para el personal laboral, no hay compensación si es por **despido disciplinario declarado procedente** o por **renuncia voluntaria**. El derecho nace en la fecha del **cese efectivo** —no en la de la resolución que lo acuerda—. La cuantía se refiere exclusivamente al **nombramiento del que traiga causa el incumplimiento**, no a toda la carrera del interino.

4. Caracteres generales de los procesos selectivos y los tres sistemas selectivos

Los procesos selectivos comparten dos notas estructurales: **carácter abierto** —cualquier persona que reúna los requisitos puede concurrir, salvo en los supuestos expresamente previstos por la norma— y **libre concurrencia** —la selección se resuelve en competencia entre todos los aspirantes sobre la base de pruebas objetivas—. El art. 114 RDL 6/2023 añade para la AGE el principio de **territorialización** de las pruebas (art. 114.2): salvo razones justificadas, las pruebas se celebran de forma territorializada, con especial atención a los territorios no peninsulares.

Artículo 61.1 y 61.2 TREBEP · Carácter abierto y tipos de pruebas

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

MATIZ

Mandato del 61.1 in fine TREBEP. «Los órganos de selección **velarán** por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.» El mandato se dirige al **órgano de selección**, no al órgano convocante. Es obligación **activa** —«velarán»—, no meramente pasiva.

Los tres sistemas selectivos. El art. 61.6 TREBEP y el art. 114.4 RDL 6/2023 establecen que los sistemas aplicables a la selección de personal son **tres**: oposición, concurso-oposición y concurso. El concurso es **excepcional** para personal funcionario.

Artículo 61.3, 61.6 y 61.7 TREBEP · Sistemas selectivos

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias

pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

Artículo 114.4, 114.5, 114.6 y 114.7 RDL 6/2023 · Sistemas selectivos en la AGE

4. Los sistemas aplicables a la selección de personal serán los de oposición, concurso-oposición y, excepcionalmente, el de concurso.

5. El sistema de oposición consiste en la realización de una o más pruebas de conocimientos, competencias o habilidades para determinar la capacidad de las personas aspirantes y fijar su orden de prelación.

6. El concurso consiste exclusivamente en la valoración de los méritos, conforme al baremo previamente aprobado y determina el orden de prelación de las personas aspirantes.

Este sistema sólo se aplicará, con carácter excepcional, para la selección de personal funcionario, cuando así se establezca por ley.

7. El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los sistemas anteriores dentro del proceso de selección. La valoración de la fase de

concurso será proporcionada y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado del proceso selectivo. Para la valoración de la fase de concurso será necesario haber superado la fase de oposición.

Sistema	En qué consiste	¿Para qué personal?	¿Excepcional?
Oposición	Una o más pruebas de conocimientos, competencias o habilidades. Determina capacidad y orden de prelación.	Funcionario de carrera (regla general) y laboral fijo.	No. Sistema ordinario.
Concurso-oposición	Fase de oposición primero (debe superarse) + fase de concurso después. La valoración del concurso no determina por sí sola el resultado.	Funcionario de carrera y laboral fijo.	No. Sistema ordinario.
Concurso	Solo valoración de méritos conforme a baremo previo.	Funcionario de carrera: excepcional y solo por ley. Laboral fijo: sistema ordinario (61.7 TREBEP).	Sí, para funcionarios. No, para laboral fijo.

MATIZ

Concurso libre: regla distinta para funcionarios y laborales. Para personal **funcionario de carrera**, el concurso libre solo se aplica con **carácter excepcional y por LEY** (61.6 in fine TREBEP) —no por reglamento ni por convocatoria—. Para personal **laboral fijo**, el concurso es **sistema ordinario** más (61.7 TREBEP), sin necesidad de habilitación legal. La asimetría es nuclear.

MATIZ

El concurso no decide por sí solo (61.3 TREBEP y 114.7 RDL 6/2023). En el concurso-oposición la fase de oposición va **primero** y debe superarse para que los méritos puedan valorarse. La valoración del concurso debe ser **proporcionada** y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado. La regla está reiterada en dos normas distintas (TREBEP y RDL 6/2023), lo que subraya su importancia.

5. Tipos de pruebas, curso selectivo, bases de la convocatoria, propuesta de aprobados y toma de posesión

Artículo 114.3 RDL 6/2023 · Tipos de pruebas en los procesos selectivos

Los procesos de selección se diseñarán teniendo en cuenta especialmente la conexión entre las competencias profesionales directamente relacionadas con el desempeño de funciones en los correspondientes cuerpos, escalas o categorías y el tipo de pruebas objetivas a superar.

Las pruebas consistirán en la comprobación de los conocimientos, habilidades y competencias de las personas aspirantes a través de ejercicios teóricos y prácticos.

Se podrán utilizar tanto pruebas orales como escritas. Asimismo, podrá incluirse en los procesos selectivos la superación de pruebas físicas o de comprobación del dominio de lenguas extranjeras o de herramientas y soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas.

Asimismo, cuando la naturaleza de los cometidos a desempeñar así lo requiera, los procesos selectivos podrán completarse con una exposición curricular,

con pruebas psicotécnicas, con pruebas psicométricas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

En la convocatoria de cada proceso selectivo se deberá justificar la selección de unos u otros tipos de pruebas.

Tipo de prueba	Base normativa	Condición de uso
Ejercicios teóricos y prácticos (oral o escrito)	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.2 TREBEP	Regla general en oposición y concurso-oposición; no en el concurso puro (art. 114.6 RDL 6/2023).
Pruebas físicas	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.2 TREBEP	Potestativas («podrá incluirse»).
Dominio de lenguas extranjeras	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.2 TREBEP	Potestativas («podrá incluirse»).
TIC – tecnologías de la información	Art. 114.3 RDL 6/2023	Potestativas. Novedad incorporada por el RDL 6/2023.
Exposición curricular	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.5 TREBEP	Solo cuando la naturaleza del puesto lo requiera.
Pruebas psicotécnicas	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.5 TREBEP	Solo cuando la naturaleza del puesto lo requiera.
Pruebas psicométricas	Art. 114.3 RDL 6/2023	Solo cuando la naturaleza del puesto lo requiera. Novedad RDL 6/2023; el TREBEP no las menciona.
Entrevistas	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.5 TREBEP	Solo cuando la naturaleza del puesto lo requiera.
Reconocimientos médicos	Art. 114.3 RDL 6/2023 / Art. 61.5 TREBEP	Potestativas («podrán exigirse»).
Cursos selectivos o periodos de prácticas	Art. 114.8 RDL 6/2023 / Art. 61.5 TREBEP	Como una fase del proceso (personal funcionario de carrera).

RECUERDA

La justificación del tipo de pruebas en la convocatoria es exigencia del **114.3 RDL 6/2023**: «en la convocatoria de cada proceso selectivo se deberá justificar la selección de unos u otros tipos de pruebas». Esta exigencia de motivación no estaba en el art. 61 TREBEP — es novedad del RDL 6/2023.

Artículo 114.8 RDL 6/2023 · Curso selectivo y funcionario en prácticas

Los sistemas de selección de personal funcionario de carrera podrán incorporar, como una fase de éstos, un curso selectivo consistente en la realización de un periodo formativo o de prácticas evaluable, cuyo contenido y desarrollo diferirá de lo valorado en las fases previas. Durante esta fase la persona aspirante tendrá la condición de personal funcionario en prácticas.

Se podrá determinar la celebración conjunta de parte de dicho periodo formativo entre personal funcionario en prácticas de distintos cuerpos o escalas, cuando la eficiencia, la oportunidad y la interacción entre los mismos así lo aconseje.

MATIZ

Funcionario en prácticas ≠ funcionario de carrera. Durante el curso selectivo el aspirante ostenta la condición de **personal funcionario en prácticas** (art. 114.8 RDL 6/2023). La condición de **funcionario de carrera** se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los **cuatro requisitos** del art. 62.1 TREBEP: a) superación del proceso selectivo; b) nombramiento por el órgano competente publicado en el Diario oficial; c) acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía y del resto del ordenamiento; d) toma de posesión en el plazo que se establezca.

Artículo 114.11 RDL 6/2023 · Bases de la convocatoria y contenido mínimo

Los procesos de selección se iniciarán mediante convocatoria pública, que incluirá las bases. Las bases de la convocatoria vincularán al órgano convocante, a los órganos de selección y a quienes participen en los mismos.

Como mínimo, deberán contener:

- a) El número de plazas y la oferta de empleo público de su autorización, la clasificación profesional, el cuerpo, escala o categoría.
- b) Los requisitos de acceso.
- c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.
- d) La composición del órgano técnico de selección.
- e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.
- f) El porcentaje de plazas reservadas para la promoción interna y para personas con discapacidad, si procede.

Se habilita al departamento ministerial con competencias en materia de función pública para elaborar un modelo de bases comunes.

RECUERDA

Las bases vinculan a tres sujetos (art. 114.11 RDL 6/2023). Órgano convocante, órganos de selección y aspirantes. Los tres quedan sometidos a las condiciones publicadas: el órgano de selección debe ceñirse a sus criterios y los aspirantes a las condiciones desde la solicitud.

Artículo 61.8 TREBEP · Propuesta de aprobados y relación complementaria

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

MATIZ

La relación complementaria del 61.8 in fine TREBEP solo procede en una hipótesis. Que el órgano de selección haya propuesto **igual número** de aspirantes que plazas convocadas (es decir, las cubrió todas) y que después se produzcan **renunciaciones** antes del nombramiento o toma de posesión. Si el órgano no cubrió todas las plazas, no procede la relación complementaria. La regla AGE (114.10 RDL 6/2023) añade un requisito: los aspirantes complementarios deben haber alcanzado la **puntuación mínima** exigida en la convocatoria. El TREBEP no exige expresamente este requisito.

El art. 114.10 RDL 6/2023 admite además que el órgano de selección elabore **relaciones de posibles candidatos** para nombramientos de personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo o escala correspondiente, previo informe del departamento competente en materia de función pública y en los términos que determine el órgano convocante.

Artículo 114.12 RDL 6/2023 (selección: plazos de toma de posesión)

En todo caso, la toma de posesión para el personal funcionario de carrera se deberá efectuar dentro del plazo de quince días naturales a partir de la publicación del nombramiento, que será de un mes cuando suponga cambio de localidad de residencia. En el caso del personal funcionario interino y eventual, la toma de posesión se producirá al día siguiente al del nombramiento.

MATIZ

Tres plazos de toma de posesión en la AGE. Funcionario de carrera: **15 días naturales** desde la publicación del nombramiento. Si la toma de posesión supone **cambio de localidad de residencia: 1 mes.** Funcionario interino y eventual: **al día siguiente** del nombramiento. Tres supuestos distintos para tres situaciones distintas.

6. Los órganos de selección. Abstención y recusación

Los órganos de selección son los responsables de aplicar técnicamente los sistemas selectivos y proponer a los aspirantes que superan el proceso. La regulación parte del art. 60 TREBEP (régimen general) y se enriquece para la AGE con el art. 115 RDL 6/2023.

Artículo 60 TREBEP · Órganos de selección (régimen general)

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 115 RDL 6/2023 · Régimen AGE

1. Los órganos de selección, como órganos colegiados, actuarán conforme a los principios recogidos en el artículo 112 y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en las demás disposiciones vigentes.
2. La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, los principios de agilidad y celeridad en la realización de las pruebas, así como la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Se promoverá, igualmente, la participación en los mismos de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

No podrán formar parte de los órganos de selección quienes tengan la consideración de alto cargo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, el personal de elección o designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral no fijo y el personal eventual.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
4. Se podrán crear órganos o comités especializados, permanentes y renovables para la organización de los procesos selectivos.
5. El Instituto Nacional de Administración Pública y el resto de centros o institutos de selección en sus ámbitos correspondientes, organizarán u homologarán, en su caso, actividades formativas para las personas que

integren los órganos de selección, dirigidos a la obtención o actualización de conocimientos y competencias en técnicas de selección.

Esta formación se valorará en la conformación de los órganos de selección recogidos en este artículo.

Principio / regla	Art. 60 TREBEP	Art. 115 RDL 6/2023
Colegialidad	✓	✓ (+ remisión a Ley 39/2015 y Ley 40/2015)
Imparcialidad	✓	✓
Profesionalidad	✓	✓
Especialización	–	✓ (novedad)
Agilidad y celeridad en las pruebas	–	✓ (novedad)
Paridad / presencia equilibrada	Tendencia a la paridad	Presencia equilibrada mujeres-hombres
Participación de personas con discapacidad	–	✓ Se promoverá (novedad)
Pertenencia a título individual	✓	✓
Órganos especializados y permanentes	✓ (61.4 TREBEP)	✓ + renovables (115.4 RDL 6/2023)
Formación INAP	–	✓ (115.5, novedad)

MATIZ

Paridad (TREBEP) vs. presencia equilibrada (RDL 6/2023). El art. 60.1 TREBEP impone tender a la **paridad** entre mujer y hombre. El art. 115.2 RDL 6/2023 emplea la fórmula más flexible de **presencia equilibrada** entre mujeres y hombres. Y añade dos principios que el TREBEP no contempla: **especialización** y **agilidad y celeridad** en la realización de las pruebas.

Categoría excluida	Art. 60.2 TREBEP	Art. 115.2 RDL 6/2023
--------------------	------------------	-----------------------

Personal de elección o designación política	× Excluido	× Excluido
Funcionarios interinos	× Excluido	× Excluido
Personal eventual	× Excluido	× Excluido
Altos cargos (Ley 3/2015, de 30 de marzo)	No mencionado	× Excluido (novedad)
Personal laboral no fijo	No mencionado	× Excluido (novedad)

RECUERDA

Cinco categorías excluidas en la AGE (art. 115.2 RDL 6/2023). Las tres del 60.2 TREBEP —personal de elección o designación política, funcionarios interinos y personal eventual— más dos novedades: **altos cargos** (Ley 3/2015) y **personal laboral no fijo**. En la AGE rige la lista más larga.

RECUERDA

Formación INAP (art. 115.5 RDL 6/2023). El INAP y los centros o institutos de selección en sus ámbitos correspondientes pueden tanto **organizar** como **homologar** actividades formativas en técnicas de selección para los miembros de los órganos. Esa formación **se valorará** en la conformación de los órganos: tener formación en técnicas de selección incrementa las posibilidades de ser designado miembro.

Abstención y recusación: arts. 23 y 24 LRJSP

El art. 115.1 RDL 6/2023 remite expresamente a la Ley 40/2015 (LRJSP) para el funcionamiento de los órganos colegiados, lo que arrastra el régimen de abstención y recusación de los arts. 23 y 24 LRJSP a los miembros del órgano de selección. La distinción entre ambas figuras es procesal: la **abstención** es la retirada voluntaria del afectado; la **recusación** es la solicitud de exclusión promovida por un interesado externo. Ambas responden a los mismos motivos tasados del art. 23.2 LRJSP. Para el régimen completo del art. 23 LRJSP —apartados 1 a 5 con las cinco letras a-e del 23.2 íntegros y la consecuencia del 23.4 (la

no abstención no implica necesariamente la invalidez del acto) y del 23.5 (responsabilidad del afectado)— se remite al **Tema 2 BIII Ep. 1** (sub-sección 3.4 sobre el órgano colegiado y la abstención como elemento subjetivo del acto administrativo).

Letra del 23.2 LRJSP	Motivo de abstención	Dato clave
a)	Interés personal en el asunto, administración de sociedad interesada o litigio pendiente con interesado	Interés directo del miembro.
b)	Vínculo matrimonial / pareja de hecho o parentesco con interesados o sus representantes	Consanguinidad hasta el 4.º grado / afinidad hasta el 2.º grado.
c)	Amistad íntima o enemistad manifiesta	Con las personas del apartado b).
d)	Haber intervenido como perito o testigo	En el mismo procedimiento; no procedimiento distinto.
e)	Relación de servicio o servicios profesionales prestados	En los dos últimos años con persona interesada.

RECUERDA

Consanguinidad y afinidad: el ámbito de la abstención. Consanguinidad = vínculos de sangre: padre/madre (1.º), hermano/a (2.º), tío/a (3.º), primo/a (4.º). Afinidad = vínculos por matrimonio: suegro/a (1.º), cuñado/a (2.º). La abstención del 23.2.b LRJSP llega hasta el **4.º grado de consanguinidad** y el **2.º grado de afinidad**.

MATIZ

No abstención ≠ invalidez automática (art. 23.4 LRJSP). La actuación de quien debió abstenerse no implica necesariamente la invalidez del acto en que haya intervenido. La consecuencia inmediata de la falta de abstención no es la nulidad o anulabilidad sino la **responsabilidad** del afectado (art. 23.5 LRJSP). La invalidez del acto solo se produce cuando concurren causas tasadas y se ejerce la vía del art. 47 o 48 LPACAP, según el caso.

Artículo 24 LRJSP · Recusación

1. En los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.
2. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.
3. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el superior aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.
4. Si el recusado niega la causa de recusación, el superior resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.
5. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que ponga fin al procedimiento.

Fase	Plazo / forma	Quién actúa
------	---------------	-------------

Planteamiento de la recusación	En cualquier momento del procedimiento. Por escrito con expresión de la causa.	El interesado
Manifestación del recusado	Al día siguiente de planteada.	El recusado, ante su superior inmediato
Si el recusado admite la causa	Acto seguido.	El superior: acuerda la sustitución
Si el recusado niega la causa	El superior resuelve en 3 días , previos informes y comprobaciones.	El superior
Recurso contra la resolución	No cabe recurso autónomo.	Solo puede alegarse al recurrir el acto final del procedimiento

MATIZ

Plazos del art. 24 LRJSP. El plazo del **día siguiente** es para la manifestación del recusado, no para la resolución. El plazo de **tres días** es para que el superior **resuelva** cuando el recusado niega la causa. Contra la resolución de recusación **no cabe recurso autónomo**: la recusación solo puede alegarse al recurrir el acto que ponga fin al procedimiento (24.5 LRJSP).

TEMA 2

Epígrafe 2 — Principios constitucionales

1. El marco constitucional del acceso al empleo público

El acceso al empleo público tiene en la Constitución Española un triple anclaje normativo: la cláusula general de igualdad del **art. 14 CE**, el derecho fundamental de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos del **art. 23.2 CE** y el mandato al legislador de organizar el acceso a la función pública según los principios de mérito y capacidad del **art. 103.3 CE**. Los tres preceptos forman un sistema coherente cuya interpretación conjunta ha consolidado el Tribunal Constitucional desde sus primeros pronunciamientos sobre la materia.

Comprender ese triple fundamento es esencial para entender la lógica del sistema de selección de personal: el porqué de las pruebas, el porqué de los criterios de valoración y el porqué de los límites a la discrecionalidad del convocante.

Artículo 14 CE · Igualdad ante la ley

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El art. 14 CE consagra la igualdad formal ante la ley y prohíbe la discriminación. Sobre el acceso al empleo público actúa como cláusula residual de garantía: impide que las bases de convocatoria o los criterios selectivos introduzcan distinciones fundadas en circunstancias personales ajenas a la aptitud para el cargo. Su proyección específica sobre la función pública se articula a través de los arts. 23.2 y 103.3, que modulan y concretan esa igualdad.

MATIZ

Espanoles (14) vs. ciudadanos (23.2). El art. 14 CE habla de «los españoles»; el art. 23.2, específico del acceso a la función pública, habla de «los ciudadanos». La lista de causas de discriminación del 14 es ejemplificativa, no taxativa: la cláusula de cierre «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» la deja abierta a discriminaciones no nominadas.

Artículo 23 CE · Participación política y acceso a la función pública

1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

El art. 23 encierra dos derechos que el Tribunal Constitucional ha disociado doctrinalmente: el derecho de **participación política** del apartado 1 —que comprende el sufragio activo y pasivo y el acceso a cargos representativos— y el derecho de **acceso a la función pública** del apartado 2. Este segundo presenta dos rasgos estructurales.

Es, en primer lugar, un **derecho de configuración legal**: la expresión «con los requisitos que señalen las leyes» reclama del legislador la concreción del derecho, cuyo ejercicio se articula mediante los requisitos que las leyes señalen. Pero la configuración no es discrecional absoluta: los requisitos legales deben ser referibles a los principios de mérito y capacidad, de modo que una exigencia general ajena a esos principios —el lugar de nacimiento o la residencia, por ejemplo— vulneraría, como regla, el derecho fundamental.

Es, en segundo lugar, un **derecho de carácter reaccional**: no garantiza el acceso a un puesto concreto, sino la igualdad de oportunidades en el proceso selectivo. Su utilidad práctica reside en servir de fundamento para impugnar decisiones selectivas que vulneren esa igualdad —por ejemplo, la exclusión arbitraria de un aspirante por una base de convocatoria discriminatoria—.

Aunque el art. 23.2 CE no menciona en ningún momento los principios de mérito y capacidad —su sede constitucional es el art. 103.3—, el Tribunal Constitucional ha declarado que esos principios forman parte del **contenido material** del derecho del art. 23.2 por su relación recíproca con el 103.3. La consecuencia práctica es que la vulneración de los principios de mérito y capacidad en un proceso selectivo lesiona también el derecho fundamental de acceso, abriendo la vía del recurso de amparo.

Condición de acceso	¿Legítima?	Fundamento
Conocimiento de lengua cooficial como mérito	Sí	Compatible con el art. 23.2 CE; no es excluyente.
Conocimiento de lengua cooficial como requisito excluyente	Solo excepcionalmente	Admisible únicamente para puestos concretos que lo justifiquen objetivamente.
Residencia en el territorio como requisito general	No	Criterio ajeno al mérito y la capacidad; discriminatorio según jurisprudencia del TC.
Universidad o centro de titulación específico	No	Criterio ajeno a la capacidad del aspirante.
Servicios prestados y antigüedad como mérito	Sí	Admisible si no constituye requisito de participación, sino criterio de valoración.
Cumplimiento de plazos y requisitos procesales	Sí	Condición objetiva y no discriminatoria.

Artículo 103.3 CE · Mérito y capacidad en el acceso a la función pública

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

El art. 103.3 CE no reconoce un derecho subjetivo de acceso: es un **mandato de organización** dirigido al legislador. Le ordena articular el acceso a la función pública conforme a los principios de mérito y capacidad y regular además cuatro materias adicionales: el estatuto

de los funcionarios, las peculiaridades de su sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías de imparcialidad en el ejercicio de las funciones.

La doctrina diferencia el alcance de los dos principios constitucionales de selección. La **capacidad** es la aptitud acreditada mediante pruebas teóricas y/o prácticas que contrastan los conocimientos y destrezas del aspirante: su sistema selectivo natural es la **oposición**. El **mérito** es la cualificación adquirida a lo largo de la trayectoria vital y profesional — experiencia, formación, publicaciones, cursos impartidos—: su sistema selectivo natural es el **concurso**. En el **concurso-oposición** coexisten ambos, pero la fase de concurso no puede determinar por sí sola el resultado del proceso selectivo.

RECUERDA

Mérito y capacidad: art. 103.3 CE, no art. 23.2 CE. La Constitución sitúa los principios de mérito y capacidad en el Título IV (Gobierno y Administración), no en el Título I (Derechos fundamentales). El Tribunal Constitucional los integra en el contenido material del derecho del art. 23.2 por su relación recíproca con el 103.3, pero su sede formal es el 103.3.

MATIZ

Reforma del 23.2 ≠ reforma del 103.3. El art. 23.2 CE pertenece a la Sección 1.^a del Capítulo II del Título I, protegida por el procedimiento agravado de reforma constitucional del art. 168 CE. El art. 103.3, en cambio, pertenece al Título IV y se reforma por el procedimiento ordinario del art. 167 CE.

2. El desarrollo legal del marco constitucional: el TREBEP

El **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre — TREBEP) da cumplimiento al mandato del art. 103.3 CE y desarrolla legislativamente el marco constitucional del acceso. Sus arts. 55, 56 y 57 son los pilares del régimen.

Artículo 55 TREBEP · Principios rectores

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
 - b) Transparencia.
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
 - e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

La estructura del art. 55 es bipartita. El apartado 1 reconoce el derecho universal al acceso al empleo público vinculándolo a la triada constitucional **igualdad–mérito–capacidad**. El apartado 2 añade **seis principios procedimentales** de carácter legal —no constitucional— que deben garantizarse en todos los procesos selectivos con independencia de la Administración convocante: publicidad de convocatorias y bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros del órgano de selección, independencia y discrecionalidad técnica del órgano, adecuación entre el contenido de las pruebas y las funciones del puesto, y agilidad sin perjuicio de la objetividad.

MATIZ

Tres principios constitucionales · seis principios legales. Los principios constitucionales del acceso son **tres**: igualdad, mérito y capacidad (arts. 14, 23.2 y 103.3 CE). Los seis de las letras a-f del 55.2 TREBEP son **legales**, no constitucionales: publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica, adecuación, y agilidad. Confundir su rango es error frecuente.

Artículo 56 TREBEP · Requisitos generales para participar en procesos selectivos

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:
 - a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
 - b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
 - c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
 - d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.
3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Los **cinco requisitos generales** del 56.1.a-e son condiciones de participación de carácter general; su incumplimiento determina la exclusión del aspirante. A diferencia de los **requisitos específicos** del 56.3 —exigibles para cada convocatoria con base en su relación objetiva y proporcionada con las funciones del puesto—, los cinco generales son ineludibles en todo proceso selectivo, con independencia del cuerpo, escala, categoría o grupo.

Letra	Requisito	Matiz clave
a)	Nacionalidad española	Con las excepciones del art. 57 para nacionales de la UE y asimilados.
b)	Capacidad funcional para el desempeño de las tareas	No se exige ausencia de discapacidad: se exige compatibilidad con las tareas concretas del puesto.
c)	Edad: mínimo 16 años / máximo: edad legal de jubilación forzosa	Sólo por ley puede fijarse una edad máxima distinta. Nunca por reglamento ni por convocatoria.
d)	No separación disciplinaria ni inhabilitación judicial	Aplica respecto de cualquier Administración Pública u órgano constitucional o estatutario de las CCAA, no solo respecto de la Administración convocante.

e)	Titulación exigida en la convocatoria	Su concreción depende del grupo de clasificación profesional al que pertenezca el cuerpo o escala (art. 76 TREBEP).
----	---------------------------------------	---

MATIZ

Edad mínima 16 años, máxima por ley. El 56.1.c fija la edad mínima en **dieciséis años**, no dieciocho. La edad máxima es la **edad legal de jubilación forzosa** y solo puede modificarse **por ley**, nunca por reglamento ni por convocatoria. Y el 56.1.d sobre no separación ni inhabilitación se aplica respecto de **cualquier** Administración Pública u órgano constitucional o estatutario de las CCAA, no solo respecto de la Administración convocante.

MATIZ

Requisitos específicos del 56.3: doble exigencia acumulativa. Los requisitos específicos son legítimos cuando concurren dos condiciones: (i) **relación objetiva y proporcionada** con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, y (ii) establecimiento **de manera abstracta y general**, sin diseñarse para una persona o aspirante concreto. Faltar a cualquiera de las dos puede determinar su invalidez o su incompatibilidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 57 TREBEP · Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.
4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.
5. Sólo por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

El art. 57 TREBEP articula la apertura del empleo público en tres planos sucesivos. El primero es el de los **nacionales de la UE**, que acceden como funcionarios en igualdad con los españoles, salvo los empleos que impliquen ejercicio del poder público o salvaguardia de los intereses del Estado; las agrupaciones excluidas las determinan los órganos de gobierno de cada Administración por referencia al art. 76 (grupos de clasificación profesional). El

segundo plano es el de los **cónyuges y descendientes** de españoles o de nacionales UE —cualquiera que sea su nacionalidad—, que se equiparan a los anteriores en los términos del 57.2. El tercer plano es el de los **incluidos en Tratados internacionales** de la UE sobre libre circulación de trabajadores (57.3). En cuanto al **personal laboral**, el 57.4 abre la puerta a los extranjeros con residencia legal en España, sin posibilidad de acceder a la condición de funcionario por esta vía. La **exención del requisito de nacionalidad** para acceder como funcionario solo cabe por ley estatal o autonómica y por razones de interés general (57.5).

Apartado	Quién	Tipo de acceso	Condición / límite
1	Nacionales de la UE	Funcionario en igualdad con españoles	Excluidos: empleos con ejercicio del poder público o salvaguardia de intereses del Estado.
2	Cónyuge e hijos/as de españoles o nacionales UE (cualquier nacionalidad)	Funcionario en igualdad con españoles	Cónyuge no separado de derecho; descendientes menores de 21 años o mayores dependientes.
3	Incluidos en Tratados internacionales UE sobre libre circulación	Funcionario en igualdad con españoles	En los términos del apartado 1.
4	Los anteriores + extranjeros con residencia legal en España	Solo personal laboral, en igualdad	No pueden acceder como funcionarios de carrera por esta vía.
5	Exención del requisito de nacionalidad para ser funcionario	Funcionario (excepcional)	Solo por ley de Cortes Generales o Asambleas autonómicas; razones de interés general.

RECUERDA

Capacidad → oposición · mérito → concurso · ambos → concurso-oposición. La capacidad se acredita mediante pruebas; su sistema natural es la oposición. El mérito se acredita mediante trayectoria; su sistema natural es el concurso. En el concurso-oposición coexisten ambos, pero la valoración de méritos no puede determinar por sí sola el resultado del proceso. **Para funcionarios de carrera**, el concurso libre solo es admisible en virtud de ley y con carácter excepcional (art. 61.6 in fine TREBEP); para personal laboral fijo es un sistema ordinario más (art. 61.7 TREBEP).

RECUERDA

Extranjero residente legal → solo personal laboral. Para acceder como funcionario siendo extranjero hay que ser nacional UE (57.1), cónyuge o descendiente de los supuestos del 57.2, o estar incluido en Tratados internacionales UE de libre circulación (57.3). Los extranjeros con residencia legal solo pueden acceder como personal laboral (57.4). La exención del requisito de nacionalidad para funcionarios solo cabe por ley estatal o autonómica (57.5), nunca por reglamento ni por convocatoria.

TEMA 2

Epígrafe 3 — Acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad

1. El art. 49 CE: ancla constitucional post-reforma de 2024

El art. 49 CE es la pieza constitucional que ancla todo el régimen de empleo público de las personas con discapacidad. Su redacción vigente procede de la **reforma constitucional de 15 de febrero de 2024** (BOE-A-2024-3099), que sustituyó la antigua redacción de 1978 —referida a «los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos» y a una política de «previsión, tratamiento, rehabilitación e integración»— por la formulación actual, centrada en el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad real y en la autonomía personal.

Artículo 49 CE · Personas con discapacidad

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.

El nuevo art. 49 articula el régimen en dos planos. El **apartado 1** desplaza el centro normativo desde la asistencia a la titularidad de derechos: las personas con discapacidad ejercen los derechos del Título I en condiciones de igualdad real y efectiva, con la protec-

ción especial que la ley desarrolle. El **apartado 2** transforma la dimensión prestacional en un mandato de **autonomía personal e inclusión social en entornos universalmente accesibles**, con dos atenciones específicas —la participación de las organizaciones representativas y las necesidades específicas de las **mujeres y menores con discapacidad**—. Ambos apartados son la base constitucional sobre la que se construye el régimen del empleo público.

MATIZ

Reforma del art. 49 CE de 15 de febrero de 2024. Es la **tercera reforma** de la Constitución Española en su historia, tras la del art. 13.2 en 1992 (sufragio pasivo de extranjeros en elecciones municipales) y la del art. 135 en 2011 (estabilidad presupuestaria). El texto vigente del 49 CE tiene **dos apartados** y elimina la palabra «disminuidos», referida en la versión original a los «disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos». La nueva redacción centra el sistema en derechos, igualdad real y autonomía personal, no en asistencia.

2. El concepto de persona con discapacidad

El concepto operativo está en el **art. 4 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre — LGDPD), construido en dos niveles complementarios.

Artículo 4.1 y 4.2 LGDPD · Titulares de los derechos

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» para denominarlas.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.^a del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

El **apartado 1** ofrece el concepto general, de base **funcional**: el modelo social de la discapacidad —deficiencias previsiblemente permanentes que, al interactuar con barreras del entorno, pueden impedir la participación plena en la sociedad— y la regla de denominación obligatoria en disposiciones y comunicaciones administrativas. El **apartado 2** ofrece el concepto **operativo** que activa los derechos de la ley: grado reconocido **igual o superior al 33 %**. La asimilación automática al 33 % de los pensionistas de la Seguridad Social con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez —y de los pensionistas de clases pasivas con jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad— evita un trámite formal de reconocimiento a quienes ya tienen una calificación administrativa equivalente.

RECUERDA

Dos niveles del 4 LGDPD. El art. 4.1 define el concepto general (deficiencias previsiblemente permanentes que interactúan con barreras). El art. 4.2 define el concepto operativo: grado reconocido $\geq 33\%$. Los pensionistas con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez (Seguridad Social) y los pensionistas de clases pasivas con jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad se equiparan automáticamente al 33 % sin reconocimiento formal.

3. La reserva de plazas: evolución normativa y régimen vigente

La reserva de plazas para personas con discapacidad en el empleo público ha pasado por **tres etapas** con porcentajes distintos. Conviene retener la coexistencia de los tres en el ordenamiento vigente: el 5 % del art. 2.1 RD 2271/2004 sigue siendo el literal del reglamento original; el 7 % del art. 59 TREBEP elevó el mínimo común para todas las Administraciones; el 10 % del art. 108.4 RDL 6/2023 es la norma aplicable hoy en la AGE como **lex specialis** sobre las anteriores.

Norma	Porcentaje de reserva	Ámbito
RD 2271/2004, art. 2.1	$\geq 5\%$ de las vacantes	AGE (Ley 30/1984, redacción literal del reglamento; aplicación práctica desplazada por las normas posteriores)
TREBEP, art. 59.1	$\geq 7\%$ de las vacantes en la OEP	Régimen general – todas las AAPP
RDL 6/2023, art. 108.4	$\geq 10\%$ del total de plazas convocadas	Lex specialis AGE

Artículo 59 TREBEP · Personas con discapacidad (régimen general)

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con

discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

El art. 59.2 obliga a adaptaciones en **dos momentos distintos**: durante el **proceso selectivo** y, una vez superado, en el **puesto de trabajo**. La norma no se limita al acceso, sino que garantiza también la integración efectiva tras la selección.

Artículo 108.4 RDL 6/2023 · Reserva de plazas en la OEP de la AGE

En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de forma

que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de este libro. La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. La reserva se hará sobre el número total de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, pudiendo concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a sus capacidades y competencias.

MATIZ

Tres diferencias del 108.4 RDL 6/2023 frente al 59 TREBEP. (1) El porcentaje de la AGE es el **10 %**, no el 7 %. (2) La reserva se calcula sobre el **total de plazas** de la OEP, no sobre las vacantes. (3) Las plazas reservadas pueden **concentrarse** en convocatorias de cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a las capacidades de las personas con discapacidad — flexibilidad que el TREBEP no contempla. El submínimo del 2 % para discapacidad intelectual coincide en ambas normas.

RECUERDA

Reservas adicionales del RD 2271/2004. Promoción interna a cuerpos, escalas o categorías de la AGE: cupo no inferior al 5 % de las vacantes (art. 5.1; las plazas reservadas que queden desiertas se acumulan al turno ordinario de promoción interna). Personal temporal con fase de oposición y 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación: reserva del 5 % (art. 6.1; las vacantes se acumulan al cupo libre).

4. Acceso al empleo público y desarrollo del proceso selectivo

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público se rige por dos normas que operan de forma complementaria: el **RD 2271/2004, de 3 de diciembre**, que regula reglamentariamente el acceso y la provisión de puestos en el ámbito de la AGE, y el **art. 113 RDL 6/2023**, que enuncia los principios del régimen específico AGE post-RDL 6/2023.

Artículo 1 RD 2271/2004 · Ámbito y principios inspiradores

1. Las personas con cualquier tipo de discapacidad tendrán derecho a acceder al empleo público en las condiciones reguladas en este real decreto. A los efectos de esta norma, se entiende por persona con discapacidad la definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, es decir, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento.
2. Este real decreto será de aplicación a los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal al que se refiere el artículo 1.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

3. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público al que se refiere este real decreto se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

MATIZ

Cuatro principios inspiradores del 1.3 RD 2271/2004. Igualdad de oportunidades · no discriminación · accesibilidad universal · compensación de desventajas. Funcionan como criterios interpretativos de las convocatorias y de la valoración de las adaptaciones. La Orden PJC/804/2025 art. 8.1 reformula el cuarto como «compensación de necesidades específicas» — variación terminológica del literal.

MATIZ

Desfase literal del RD 2271/2004 vs. régimen vigente. El RD 2271/2004 conserva en su literal denominaciones y remisiones anteriores: «**minusvalía**» (sustituida por «discapacidad» con la entrada en vigor del TRLGDPD), la **Ley 51/2003** (derogada y refundida en el RDL 1/2013, TRLGDPD), la **Ley 30/1984** —remisión al ámbito subjetivo, hoy desplazado por el del TREBEP— y los Ministerios de **Administraciones Públicas** y de **Trabajo y Asuntos Sociales** (denominaciones hoy no vigentes tras sucesivas reorganizaciones ministeriales). El literal reglamentario se mantiene formalmente vigente; el régimen material se interpreta hoy con el TRLGDPD, el TREBEP, el RDL 6/2023 y la Orden PJC/804/2025.

Artículo 113 RDL 6/2023 · Acceso al empleo público de personas con discapacidad (AGE)

1. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.
2. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, debiendo acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.
3. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por cien, se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes.
4. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo, permitiéndose el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos por quienes las precisen y lo acrediten. Una vez superados los mismos, la Administración del Estado realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

MATIZ

Pruebas específicas e independientes para discapacidad intelectual (113.3 RDL 6/2023). Las plazas reservadas a personas con **discapacidad intelectual** y grado reconocido $\geq 33\%$ se cubren mediante **pruebas selectivas específicas e independientes**, no integradas en las convocatorias ordinarias. Es la única reserva que tiene este tratamiento procedimental separado obligatorio.

Artículo 7 RD 2271/2004 · Admisión en igualdad de condiciones

En los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado, las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones que los demás aspirantes.

El art. 7 RD 2271/2004 articula el principio nuclear: **la discapacidad no es causa de exclusión**. La admisión es siempre en igualdad de condiciones; la diferencia de trato — legítima y obligatoria— se produce en las **adaptaciones**, no en el filtro de admisión. Combinado con el **art. 56.1.b TREBEP** —que exige capacidad funcional compatible con las tareas, no ausencia de discapacidad— forma la imagen completa del sistema: el aspirante con discapacidad concurre en igualdad, acredita la compatibilidad con las funciones y, si lo precisa, recibe las adaptaciones necesarias.

Modalidades de convocatoria — arts. 2, 3 y 4 RD 2271/2004. Las plazas reservadas pueden instrumentarse mediante dos modalidades alternativas (art. 2.2): incluirse dentro de **convocatorias ordinarias** —con un turno diferenciado dentro de la misma convocatoria, art. 3— o convocarse en **turno independiente**, no supeditado a las ordinarias, con plazas reservadas a personas con discapacidad de grado $\geq 33\%$ (art. 4). En la AGE corresponde al ministerio competente determinar en cada proceso qué modalidad se utiliza (art. 2.3).

Artículo 3.2 RD 2271/2004 · Paso al turno libre y acumulación de plazas no cubiertas

2. Con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.

MATIZ

Paso al turno libre — tres condiciones simultáneas (3.2 RD 2271/2004). El aspirante del cupo de reserva pasa al turno libre cuando concurren **tres** circunstancias: (i) supera los ejercicios correspondientes; (ii) no obtiene plaza por el cupo de reserva; (iii) su puntuación es **superior** a la del último adjudicatario del turno libre. Si se cumplen las tres, se incorpora al turno libre por orden de puntuación.

MATIZ

Acumulación de plazas no cubiertas (3.2 in fine RD 2271/2004). Si las plazas cubiertas por personas con discapacidad no alcanzan el 3 % de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumulan al cupo del 5 % de la oferta siguiente, con un **límite máximo del 10 %**. La regla está vigente literalmente; los porcentajes del literal del 3.2 se mantienen pese a que el techo material aplicable hoy en la AGE sea el 10 % del art. 108.4 RDL 6/2023.

Artículo 4 RD 2271/2004 · Turno independiente

En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante podrá solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas estarán reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el artículo 8. En cualquier caso, los aspirantes deberán acreditar la discapacidad y el grado de minusvalía. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

MATIZ

Turno independiente: no genera plazas adicionales. Sus plazas se computan dentro del cupo de la OEP ya previsto. Es una modalidad alternativa de cubrir la misma reserva, no una reserva añadida. El contenido y grado de exigencia de las pruebas debe ser **idéntico** al de las ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el art. 8 RD 2271/2004. La iniciativa parte del órgano convocante, pero la autorización corresponde al ministerio competente.

Adjudicación de destino y adaptación del puesto — arts. 9 y 10 RD 2271/2004. Una vez superado el proceso selectivo, los aspirantes admitidos en el cupo de reserva pueden solicitar al órgano convocante la **alteración del orden de prelación** para la elección de plazas dentro del ámbito territorial determinado en la convocatoria, por motivos de **dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas** debidamente acreditados (art. 9). El órgano convocante decide, debiendo limitarse a la **mínima modificación** necesaria. Adicionalmente, en las solicitudes de adjudicación de destino y de provisión de puestos, los empleados con discapacidad pueden solicitar la **adaptación del puesto** acompañando informe del órgano competente que acredite la procedencia y la compatibilidad con las funciones (art. 10); el ministerio u organismo al que esté adscrito el puesto realiza y financia las adaptaciones.

5. Adaptaciones y ajustes razonables

El régimen vigente de adaptaciones y ajustes razonables se articula en dos planos: el **art. 8 RD 2271/2004** (norma reglamentaria de cabecera) y la **Orden PJC/804/2025, de 23 de julio**, del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes (BOE-A-2025-15426), que **derogó** la Orden PRE/1822/2006 con efectos del 26 de julio de 2025 y establece los criterios generales actualizados para el personal civil de la Administración del Estado.

Artículo 8 RD 2271/2004 · Adaptaciones y ajustes razonables

1. En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.
2. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación, en la que se reflejen las necesidades específicas que tiene el candidato para acceder al proceso de selección en igualdad de condiciones.

A tal efecto, los órganos de selección podrán requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. Mediante una resolución conjunta de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales, se establecerán los criterios generales para determinar esa adaptación.
4. La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen.

5. A efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas, se solicitará al candidato el correspondiente certificado o información adicional. La adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar.

MATIZ

«Relación directa» (RD 2271/2004) vs. «relación» (Orden PJC/804/2025).

El art. 8.5 RD 2271/2004 exige que la discapacidad guarde **relación directa** con la prueba a realizar. El art. 8.2 de la **Orden PJC/804/2025** —norma posterior que actualiza el régimen— exige solo **relación**, sin el adjetivo «directa». En el ámbito del personal civil de la AGE, la Orden PJC/804/2025 desarrolla los criterios actuales de adaptación; el RD 2271/2004 conserva su literal en lo no desplazado o desarrollado.

Orden PJC/804/2025, de 23 de julio · Régimen vigente de adaptaciones en la AGE

Artículo 1 Orden PJC/804/2025 · Objeto

El objeto de esta orden es establecer los criterios generales para determinar las adaptaciones de medios y tiempos, así como la realización de otros ajustes razonables en los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad, en el ámbito del personal civil de la Administración del Estado.

Artículo 2 Orden PJC/804/2025 · Definición de ajustes razonables

1. A los efectos de lo dispuesto en esta orden, se entienden como ajustes razonables los definidos en el artículo 2 letra m) del texto refundido de

la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Conforme a lo regulado en el artículo 8 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, estas adaptaciones de medios y tiempos y otros ajustes razonables podrán consistir en:

- a) La puesta a disposición de la persona aspirante con discapacidad de los medios materiales y humanos; de las asistencias y soportes; de los productos de apoyo y de las tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y de la comunicación de los procesos y la del recinto, espacio físico y soportes y canales virtuales donde estas se desarrollen o se utilicen.
- b) La concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas.
- c) La realización de ajustes razonables requeridos por las situaciones específicas de las personas aspirantes con discapacidad no resueltas mediante las adaptaciones genéricas de medios y tiempos.

Artículo 4 Orden PJC/804/2025 · Personas beneficiarias

1. A los efectos de esta norma, se entiende por personas con discapacidad beneficiarias aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento descritas en el primer párrafo del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

2. Las personas aspirantes que, aun sin contar con un reconocimiento oficial del grado de discapacidad, acrediten formalmente su situación personal de necesidad de apoyo mediante alguno de los medios admitidos en Derecho, podrán solicitar en estos casos solo las adaptaciones de medios y otros ajustes razonables.
3. Las situaciones descritas en el apartado 1 de este artículo se acreditarán conforme a lo dispuesto en el artículo 4.3 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

MATIZ

Dos categorías de beneficiarios del art. 4 Orden PJC/804/2025. Personas **con grado reconocido ≥ 33 %**: pueden pedir **todos** los tipos de adaptación (medios + tiempos + ajustes específicos). Personas **sin reconocimiento oficial** pero con acreditación formal de necesidad de apoyo: solo pueden pedir adaptaciones de **medios y ajustes razonables** — **no** la adaptación de tiempos. La diferencia práctica respecto al régimen anterior es que la adaptación de tiempos queda vinculada al reconocimiento oficial del grado de discapacidad.

Artículo 7 Orden PJC/804/2025 · Petición de adaptación

1. Para garantizar la igualdad de condiciones en la participación de los procesos selectivos, incluidos los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecerán las adaptaciones de medios, tiempos y otros ajustes razonables necesarios para las personas aspirantes con discapacidad que así lo soliciten, de acuerdo con lo previsto en los anexos de esta norma.
2. En las convocatorias se indicarán expresamente estas posibilidades, así como el derecho de las personas interesadas a formular petición concreta

en la solicitud de participación, en la que han de reflejar las necesidades específicas que tengan para acceder al proceso de selección en cada una de sus fases o ejercicios en atención a su discapacidad.

En tal caso y, a los solos efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, la persona candidata deberá adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad competente, acreditando de forma fehaciente las deficiencias permanentes causantes del grado de discapacidad reconocido.

En ausencia de la documentación prevista en el apartado anterior, las personas aspirantes podrán solicitar las adaptaciones de medios y otros ajustes razonables necesarios, acreditando formalmente su situación mediante alguno de los medios admitidos en Derecho. En estos casos, será necesaria una resolución expresa del órgano de selección correspondiente.

MATIZ

Dos vías documentales del 7.2 Orden PJC/804/2025. (1) Con **Dictamen Técnico Facultativo (DTF)** del órgano técnico de calificación del grado de discapacidad: acceso a **todos** los tipos de adaptación, incluida la de tiempos. (2) Sin DTF pero con **acreditación formal alternativa** mediante alguno de los medios admitidos en Derecho: solo adaptaciones de **medios y ajustes razonables**, y es necesaria una **resolución expresa** del órgano de selección. La acreditación alternativa no opera automáticamente.

Artículo 8 Orden PJC/804/2025 · Criterios y procedimiento de concesión

1. La valoración de la concesión de adaptación de medios, tiempos y otros ajustes razonables se regirá por el respeto a los derechos que asistan a las

personas candidatas y se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de necesidades específicas.

2. La adaptación de medios, tiempos y otros ajustes razonables se otorgará únicamente en aquellos casos en los que la discapacidad guarde relación con la prueba a realizar. Corresponde a los órganos de selección resolver sobre la procedencia y concreción de la adaptación, según las circunstancias específicas de cada prueba.
3. Con el fin de que los órganos de selección puedan evaluar la viabilidad de las adaptaciones de tiempo solicitadas y tomar decisiones adecuadas en condiciones de igualdad, se establece el baremo titulado «Criterios generales para las adaptaciones de tiempos en pruebas orales y escritas según deficiencias y grados de discapacidad», incluido en los anexos de esta orden.
4. El órgano de selección, a la vista de la documentación aportada, resolverá sobre la solicitud de adaptaciones de medios, tiempos y otros ajustes razonables necesarios para la realización de las pruebas selectivas.
5. Asimismo, los órganos de selección podrán solicitar informes, así como colaboración y asesoramiento, a los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria, a las unidades de inclusión del personal con discapacidad previstas en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, al órgano convocante del proceso selectivo, a los órganos competentes de los Departamentos ministeriales con atribuciones en materia de discapacidad y a las organizaciones de la sociedad civil más representativas de la discapacidad, con experiencia acreditada en la materia.
6. Para las personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100, los órganos de selección podrán solicitar a los órganos

técnicos de calificación del grado de discapacidad del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), en el caso de Ceuta y Melilla, o a los correspondientes de la comunidad autónoma competente, la emisión de un informe.

Este informe, elaborado con conocimiento previo de las exigencias de las pruebas, los medios disponibles aceptados por el órgano de selección y las capacidades de la persona aspirante, deberá valorar la necesidad de adaptaciones de medios y tiempos y la realización de ajustes razonables para el desarrollo de la prueba selectiva, indicando necesariamente:

- a) Idoneidad de adecuar la prueba y adaptación de medios, tiempos y ajustes razonables recomendados.
- b) En su caso, consideraciones técnicas.

Los órganos técnicos correspondientes deberán remitir estos dictámenes o informes, en el plazo de diez días hábiles desde la recepción de la solicitud.

7. En todo caso, los órganos de selección resolverán sobre los supuestos no incluidos en la presente orden que puedan surgir, de acuerdo con los principios de legalidad, proporcionalidad y equidad y siempre del modo más favorable a la garantía de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

RECUERDA

Quién resuelve y plazo del informe (Orden PJC/804/2025). Resuelve siempre el **órgano de selección** (8.2 y 8.4), no el órgano convocante ni el ministerio competente. El IMSERSO (en Ceuta y Melilla) o el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad de la comunidad autónoma competente debe remitir el informe en **10 días hábiles** desde la recepción de la solicitud (8.6 in fine).

MATIZ

Cuatro principios del 8.1 Orden PJC/804/2025. Igualdad de oportunidades · no discriminación · accesibilidad universal · **compensación de necesidades específicas**. La diferencia con los cuatro principios del 1.3 RD 2271/2004 está en el último: el RD habla de «compensación de **desventajas**»; la Orden habla de «compensación de **necesidades específicas**». El cambio terminológico se alinea con el modelo social de la discapacidad consolidado por el art. 49 CE post-reforma 2024.

TRES FORMAS DE EMPEZAR

La app Persevera complementa este temario con las herramientas para estudiarlo:

tests · flashcards con repaso espaciado · supuestos
simulacros · mindmaps · tutor IA · planificador

Suscripción mensual sin permanencia. Cancelas cuando quieras desde la app.



WEB

perseveraoposiciones.com



IOS

iPhone / iPad



ANDROID

Google Play