

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

BLOQUE IV · GESTIÓN DE PERSONAL

Tema 3

El personal funcionario

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 — El personal funcionario al servicio de las Administraciones públicas: funcionarios de carrera y funcionarios interinos	4
1. Pórtico: el concepto de empleado público y sus clases	4
2. La reserva funcional del art. 9.2: el límite material a la laboralización	5
3. Los funcionarios de carrera (art. 9.1): los cuatro elementos definitorios	7
4. La organización del funcionario de carrera: cuerpos, escalas y grupos de clasificación	8
5. Los funcionarios interinos (art. 10.1): concepto y causas tasadas	13
6. La selección del funcionario interino (art. 10.2)	15
7. El cese del funcionario interino (arts. 10.3 y 10.4)	16
8. El régimen aplicable al funcionario interino (art. 10.5)	18
9. La Ley 20/2021: compensación por no superar el proceso de estabilización y concurso excepcional	19
Epígrafe 2 — La selección de los funcionarios	23
1. Marco normativo: cuatro fuentes superpuestas	23
2. Caracteres del proceso selectivo y tipos de pruebas	24
3. Los tres sistemas selectivos del funcionario de carrera	26
4. Los órganos de selección: composición y exclusiones	30
5. Clases de órgano: Tribunales y Comisiones Permanentes de Selección	32
6. Reglas adicionales sobre composición y funcionamiento (art. 13 RGI)	35
7. La selección de los funcionarios interinos: remisión	37
8. Resultados del proceso: límite de aprobados, lista complementaria y adquisición de la condición	38

TEMA 3

Epígrafe 1 — El personal funcionario al servicio de las Administraciones públicas: funcionarios de carrera y funcionarios interinos

1. Pórtico: el concepto de empleado público y sus clases

Antes de entrar en el régimen de los funcionarios públicos —que es el objeto material de este epígrafe— conviene fijar el cuadro general en el que se inscriben. La Administración Pública no actúa por sí misma, sino a través de personas físicas vinculadas a ella por un título jurídico; a esas personas el ordenamiento las llama colectivamente **empleados públicos** y las distribuye en cuatro clases con régimen jurídico diferenciado.

El **art. 8 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público** (en adelante, TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, encabeza el Título II del Estatuto y constituye la norma definitoria del concepto y la clasificación.

Artículo 8 · Concepto y clases de empleados públicos

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
2. Los empleados públicos se clasifican en:
 - a) Funcionarios de carrera.
 - b) Funcionarios interinos.
 - c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
 - d) Personal eventual.

La definición del 8.1 exige tres elementos concurrentes: **funciones retribuidas** (la relación no es gratuita ni voluntaria), prestadas **en las Administraciones Públicas** (el empleador

es una Administración) y **al servicio de los intereses generales** (la finalidad es pública, no privada). La ausencia de cualquiera de estos tres elementos excluye la condición de empleado público.

La clasificación del 8.2 es **taxativa**: cuatro clases y no más. El régimen jurídico, los derechos y los deberes de cada figura se desarrollan en los arts. 9 a 13 TREBEP. Este epígrafe se ocupa de las dos primeras —funcionarios de carrera (art. 9.1) y funcionarios interinos (art. 10)—, que son las únicas que cita expresamente el programa BOE del tema. El régimen del **personal laboral** (art. 11) y del **personal eventual** (art. 12) se desarrolla en el **Tema 1 del Bloque IV** («El personal al servicio de las Administraciones públicas: concepto y clases»), donde el programa pide su tratamiento completo.

MATIZ

El personal laboral del 8.2.c admite **tres modalidades** —fijo, por tiempo indefinido o temporal—, no dos. Es enumeración taxativa del propio precepto. El indefinido y el temporal son modalidades distintas dentro de la letra c), no figuras intercambiables: confundirlas es el error frecuente.

RECUERDA

Las cuatro clases del 8.2 se distinguen por el **título jurídico de vinculación**: nombramiento legal (carrera), nombramiento temporal (interino), contrato de trabajo (laboral) y nombramiento libre por confianza (eventual). El régimen aplicable es Derecho Administrativo en las dos primeras, Derecho del Trabajo en la tercera y régimen mixto en el eventual (12.5 TREBEP).

2. La reserva funcional del art. 9.2: el límite material a la laborización

Inmediatamente después de definir al funcionario de carrera, el TREBEP introduce una pieza estructural del modelo: la **reserva de funciones** a los funcionarios públicos. Este

precepto opera como límite material a la laboralización del empleo público y como garantía de la actuación imparcial de los poderes públicos.

Artículo 9.2 · Reserva funcional a los funcionarios públicos

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

Tres notas estructuran la reserva. La primera es la **doble cláusula material**: las funciones reservadas son las que implican participación, directa o indirecta, en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. No basta con que la función sea pública; debe encajar en una de las dos categorías. La segunda es el **alcance subjetivo**: la reserva opera a favor de los «funcionarios públicos», expresión que comprende tanto a los funcionarios de carrera como a los interinos (art. 8.2.a y b TREBEP), no solo a los primeros. La tercera es la **remisión a la ley de desarrollo**: la concreción de qué puestos quedan reservados se difiere a las leyes de Función Pública de cada Administración.

La conexión con el régimen del personal laboral es directa: el art. 11.2 TREBEP exige que las leyes de Función Pública, al determinar los puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, respeten «en todo caso lo establecido en el artículo 9.2». La reserva funcional es, por tanto, el techo infranqueable del empleo laboral en la Administración.

MATIZ

La reserva del 9.2 alcanza a los **funcionarios públicos**, no solo a los de carrera. La expresión incluye a los interinos del art. 10. Atribuir la reserva en exclusiva a los funcionarios de carrera es la confusión más extendida sobre el precepto: por su ubicación dentro del artículo 9, da la impresión de que sólo afecta a la figura definida en el 9.1, pero alcanza a toda la categoría del 8.2.a-b.

3. Los funcionarios de carrera (art. 9.1): los cuatro elementos definitorios

El **art. 9.1 TREBEP** ofrece la definición técnica del funcionario de carrera mediante cuatro elementos acumulativos. La ausencia de cualquiera de ellos excluye la condición.

Artículo 9.1 · Definición del funcionario de carrera

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

Cada uno de los cuatro elementos cumple una función delimitadora precisa:

- **Nombramiento legal:** acto administrativo unilateral, no contrato. Diferencia al funcionario del personal laboral (art. 11), que accede mediante contrato de trabajo formalizado por escrito.
- **Vinculación con una Administración Pública:** relación con un sujeto público concreto del art. 2 TREBEP. Lo distingue del empleado de un ente privado, aunque éste preste servicios públicos.
- **Relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo:** las condiciones de trabajo no se negocian individualmente; vienen fijadas por la ley —el propio TREBEP y las leyes de Función Pública de desarrollo—. Lo distingue del personal laboral, sometido al Derecho del Trabajo y a la negociación colectiva.
- **Servicios profesionales retribuidos de carácter permanente:** relación estable, profesional y remunerada. La permanencia lo separa del funcionario interino (art. 10), cuya prestación es por definición temporal.

La concurrencia simultánea de los cuatro elementos es la nota distintiva del estatuto funcionarial. La permanencia, en particular, fundamenta institucionalmente el principio de imparcialidad: la ley quiere que quien ejerce las potestades públicas tenga garantizada su continuidad frente a los cambios de signo político, precisamente para preservar la objetividad en el servicio a los intereses generales (art. 103.1 CE).

ELEMENTO	SIGNIFICADO	LO DISTINGUE DE...
Nombramiento legal	Acto administrativo unilateral, no contrato	Personal laboral (contrato de trabajo)
Vínculo con una AAPP	Relación con una Administración pública concreta	Empleados de entes privados
Relación estatutaria (Derecho Administrativo)	Condiciones fijadas por ley, no negociadas individualmente	Personal laboral (Derecho del Trabajo)
Servicios permanentes y retribuidos	Relación estable y remunerada	Funcionario interino (temporal)

RECUERDA

Los cuatro elementos del 9.1 son acumulativos: nombramiento legal + vínculo con una AAPP + relación estatutaria de Derecho Administrativo + servicios permanentes y retribuidos. La permanencia es la nota que separa al funcionario de carrera del interino; la naturaleza estatutaria lo separa del personal laboral; el nombramiento legal lo separa del personal eventual de libre designación.

4. La organización del funcionario de carrera: cuerpos, escalas y grupos de clasificación

Definido el funcionario de carrera, el TREBEP describe su organización profesional. Los funcionarios no forman una masa uniforme: se agrupan en **cuerpos y escalas** según las competencias y conocimientos comunes acreditados en el proceso selectivo, y se clasifican en **grupos** según la titulación exigida para el acceso. Esta organización determina las convocatorias a las que puede presentarse un candidato, las funciones que puede desempeñar y el nivel retributivo del puesto. El régimen completo de la carrera profesional, la promoción interna y los derechos y deberes se desarrolla en el **Tema 5 del Bloque IV** («Provisión de puestos de trabajo en la función pública. Los deberes y derechos de los funcionarios. La carrera administrativa. Promoción interna»); aquí se establece únicamente el ancla estructural.

Artículo 75 · Cuerpos y escalas

1. Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.
2. Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
3. Cuando en esta ley se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación de funcionarios.

El art. 75.2 fija una **reserva de ley formal**: los cuerpos y escalas se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales (en el ámbito estatal) o por ley de las asambleas legislativas autonómicas (en el de las comunidades autónomas). No por reglamento, no por orden ministerial, no por resolución administrativa. La cláusula extensiva del 75.3, por su parte, integra dentro del régimen jurídico de cuerpos y escalas a cualquier otra agrupación de funcionarios, lo que dota al sistema de flexibilidad sin necesidad de reforma legal expresa cada vez que aparece una nueva denominación orgánica.

MATIZ

La creación de cuerpos y escalas está sometida a **reserva de ley formal** (art. 75.2 TREBEP). Ni el Gobierno por reglamento, ni los Ministros por orden, ni los órganos directivos por resolución pueden crearlos, modificarlos o suprimirlos. Solo una ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa autonómica correspondiente puede hacerlo.

Artículo 76 · Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

El sistema reconoce **tres grupos** —A, B y C— con el A y el C subdivididos en dos subgrupos cada uno: cinco subgrupos en total. La clasificación atiende a la **titulación exigida para el acceso**, no al nivel del puesto desempeñado. Dentro del Grupo A, la diferenciación entre A1 y A2 no obedece al título académico (el mismo en ambos casos: Grado universitario), sino al **nivel de responsabilidad** de las funciones y a las **características de las pruebas de acceso**.

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN EXIGIDA PARA EL ACCESO
A	A1	Título universitario de Grado (o el que exija la ley)
A	A2	Título universitario de Grado (o el que exija la ley)
B	–	Título de Técnico Superior (FP de Grado Superior)
C	C1	Título de Bachiller o Técnico (FP de Grado Medio)

C	C2	Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria
---	----	--

RECUERDA

El Cuerpo General Administrativo de la AGE pertenece al **Subgrupo C1**: titulación mínima Bachiller o Técnico. Es el tercer nivel del sistema de clasificación del art. 76, por debajo de los Subgrupos A1 y A2 (Grado universitario) y del Grupo B (Técnico Superior).

Disposición adicional sexta · Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación

1. Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.
2. Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

Las agrupaciones profesionales de la DA 6.^a son la categoría inferior del sistema: para el acceso no se exige ninguna de las titulaciones del sistema educativo. Son el equivalente material del antiguo Grupo E de la Ley 30/1984. Sus funcionarios pueden promocionar al Subgrupo C2 —o al que corresponda— cuando obtengan la titulación exigida, en aplicación del régimen de promoción interna del art. 18 TREBEP.

Disposición transitoria tercera · Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.
2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

La DT 3.^a resuelve el tránsito desde el sistema de Grupos A-E de la Ley 7/2007 al sistema de cinco subgrupos del art. 76. Mientras no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios (Grado, Máster, Doctorado del proceso de Bolonia), siguen siendo válidos los títulos vigentes al entrar en vigor el TREBEP. Y la equivalencia transitoria del 76.2 se traduce en este cuadro:

GRUPO ANTIGUO (Ley 7/2007)	(Ley	EQUIVALENCIA (DT 3. ^a)	TITULACIÓN ORIGINAL

Grupo A	Subgrupo A1	Licenciado, Ingeniero, Arquitecto
Grupo B	Subgrupo A2	Diplomado, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico
Grupo C	Subgrupo C1	Bachiller, FP II
Grupo D	Subgrupo C2	Graduado Escolar, FP I, ESO
Grupo E	Agrupaciones Profesionales (DA 6.ª)	Sin titulación

El apartado 3 de la DT 3.^a articula además un **salto de promoción**: los funcionarios del Subgrupo C1 que adquieran la titulación universitaria pueden promocionar directamente al Grupo A, sin necesidad de pasar por el Grupo B. Esta regla tiene relevancia práctica directa para los funcionarios del Subgrupo C1, que disponen de una vía de promoción interna al Grupo A sin escalón intermedio.

MATIZ

El antiguo «Grupo B» de la Ley 7/2007 equivale al actual **Subgrupo A2** (DT 3.^a.2), no al Grupo B del art. 76. El «nuevo Grupo B» (Técnico Superior) es la categoría intermedia del sistema vigente del art. 76, distinta del antiguo Grupo B. El nombre coincide pero el contenido es distinto.

5. Los funcionarios interinos (art. 10.1): concepto y causas tasadas

El funcionario interino es, por definición, una solución temporal a una necesidad urgente. El TREBEP lo concibe como figura excepcional, no como alternativa ordinaria a la cobertura por funcionarios de carrera. Por eso el **art. 10.1 TREBEP** —tras la reforma operada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público— exige que el nombramiento esté justificado en razones de necesidad y urgencia, y que se encuadre en una de las cuatro causas que el propio precepto enumera con carácter taxativo.

Artículo 10.1 · Funcionarios interinos: concepto y causas

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
 - b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
 - c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
 - d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Las cuatro causas son **taxativas**: solo ellas habilitan el nombramiento. La causa **a) (vacante)** es la más frecuente en la práctica y la que más modificaciones ha recibido con la Ley 20/2021, que incorporó el límite de tres años antes inexistente. La causa **b) (sustitución transitoria)** es la única que carece de plazo máximo fijo —dura «el tiempo estrictamente necesario»—. La causa **c) (programa temporal)** acumula un máximo absoluto de **tres años más doce meses de ampliación** por ley de Función Pública. La causa **d) (exceso o acumulación de tareas)** se acota a **nueve meses dentro de un período de dieciocho**.

CAUSA	SUPUESTO	LÍMITE TEMPORAL
a) Vacante	Plaza vacante que no puede cubrirse por funcionario de carrera	Máx. 3 años (art. 10.4)
b) Sustitución transitoria	Sustitución del titular del puesto	Tiempo estrictamente necesario (sin plazo fijo)

c) Programa temporal	Ejecución de programas de carácter temporal	Máx. 3 años + 12 meses (ampliación por ley de Función Pública)
d) Exceso o acumulación de tareas	Acumulación extraordinaria de trabajo	Máx. 9 meses dentro de un período de 18

MATIZ

La causa **b) (sustitución transitoria)** es la única que no tiene plazo máximo fijo: dura «el tiempo estrictamente necesario». Las otras tres tienen tope expreso. El error frecuente invierte el dato: se atribuye plazo a la sustitución (3 años) o se quita plazo a la causa d) o a la c).

6. La selección del funcionario interino (art. 10.2)

Artículo 10.2 · Selección del personal funcionario interino

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

El art. 10.2 traslada al ámbito interino los principios constitucionales del 23.2 y 103.3 CE —igualdad, mérito y capacidad— y los principios procedimentales de **publicidad** y **celeridad**, con la finalidad expresa de cobertura inmediata del puesto. La celeridad es la concreción específica de la **agilidad** que el art. 55.2.f TREBEP exige para todo proceso selectivo «sin perjuicio de la objetividad»: no contrapone ambas reglas, sino que refuerza en el ámbito interino la exigencia de agilidad que ya rige con carácter general.

La cláusula final del precepto es absoluta y sin excepciones: el nombramiento de interino, por muy prolongada que sea la relación, **en ningún caso** confiere la condición de funcio-

nario de carrera. Esa condición solo se adquiere por superación del proceso selectivo correspondiente conforme al régimen de los arts. 60-62 TREBEP, cuyo desarrollo material pertenece al **Epígrafe 2** de este tema («La selección de los funcionarios»).

MATIZ

La cláusula del 10.2 («en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera») es absoluta: no admite excepción por antigüedad, por superación de pruebas internas ni por procesos de estabilización. La consolidación del interino en funcionario de carrera requiere superar el proceso selectivo correspondiente; sin él, la relación de interinidad no muta de naturaleza.

7. El cese del funcionario interino (arts. 10.3 y 10.4)

El régimen de finalización de la relación de interinidad combina dos preceptos. El **art. 10.3** establece las cuatro causas generales de cese, junto con las del art. 63 TREBEP (pérdida de la condición de funcionario), y precisa que el cese se formaliza de oficio sin derecho a compensación. El **art. 10.4** desarrolla el régimen específico de la causa vacante (apartado 1.a), con el tope de tres años y su excepción.

Artículo 10.3 · Cese del funcionario interino

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:
 - a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
 - b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

Dos notas concentran el régimen del 10.3. La primera es la **formalización de oficio**: la Administración no necesita esperar la conformidad del interino ni resolver previo expediente contradictorio cuando concurre cualquiera de las cuatro causas; el cese se acuerda y notifica directamente. La segunda es la **regla de no compensación**: el cese del 10.3 no genera, por sí solo, derecho a indemnización. La excepción a esta regla la introduce el art. 2.6 de la Ley 20/2021 para los procesos de estabilización (véase § 9 infra).

Artículo 10.4 · Régimen específico de la causa vacante

- 4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

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

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

Tres reglas estructuran el 10.4. La **regla general** del primer párrafo impone a la Administración el deber de cubrir las plazas vacantes ocupadas por interinos mediante los mecanismos de provisión o movilidad previstos en su normativa. La **regla del tope** del segundo párrafo introduce el límite de tres años incorporado por la Ley 20/2021: transcurrido el plazo desde el nombramiento del interino, se produce el fin de la relación y la vacante solo puede ser ocupada por funcionario de carrera; si el proceso selectivo queda desierto, se admite un nuevo nombramiento de interino. La **regla de la excepción** del tercer párrafo permite que el interino permanezca en la plaza cuando se haya publicado convocatoria dentro de los tres años, hasta la resolución del proceso conforme al art. 70 TREBEP, sin compensación al cesar.

MATIZ

El cese por finalización del plazo de tres años en la causa vacante **no genera compensación** (art. 10.4 párrafo tercero, in fine), igual que el cese general del 10.3. La excepción que sí genera compensación es la del art. 2.6 de la Ley 20/2021 para los interinos que no superen el proceso de estabilización: 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades. Confundir ambos regímenes es el error frecuente.

8. El régimen aplicable al funcionario interino (art. 10.5)

Artículo 10.5 · Régimen jurídico aplicable

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El art. 10.5 articula una regla de **equiparación relativa**: el régimen del funcionario de carrera se aplica al interino con dos modulaciones acumulativas. La primera es la cláusula de **adecuación**: solo se aplica «en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento». La segunda es la cláusula de **exclusión**: quedan fuera «los derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera» (carrera profesional, derechos derivados de la permanencia, expectativas asociadas a la inamovilidad).

MATIZ

La fórmula del 10.5 («naturaleza de su condición **temporal** y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento») es **más cerrada** que la del 12.5 para el personal eventual («en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición»). El interino tiene su carácter temporal y de urgencia incorporados al límite normativo; el eventual tiene la fórmula más abierta. Atribuir una formulación a otro precepto invierte el sentido del régimen.

9. La Ley 20/2021: compensación por no superar el proceso de estabilización y concurso excepcional

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, nació como respuesta a la elevada tasa de temporalidad en las Administraciones públicas y a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el abuso en la contratación temporal. Más allá de la modificación que introdujo en el propio art. 10 TREBEP (tope de tres años, plazos de la causa d), la Ley contiene dos previsiones que afectan directamente al régimen del interino: la **compensación** del art. 2.6, que matiza la regla de no compensación del art. 10.3 TREBEP, y la **convocatoria excepcional por concurso** de la disposición adicional sexta. Los plazos completos del proceso de estabilización ordinaria del art. 2 (apartados 1-5: tasa adicional, fechas de OEP, convocatoria y resolución, tasa de cobertura temporal) pertenecen al **Tema 2 del Bloque IV** («Selección de personal. Los procesos selectivos en la Administración pública

y su conexión con la Oferta de Empleo Público»), donde el programa pide su tratamiento procesal completo.

Artículo 2.6 Ley 20/2021 · Compensación económica por no superar el proceso de estabilización

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá 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. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

El precepto exige tres requisitos acumulativos para acceder a la compensación: que el sujeto sea **personal funcionario interino o personal laboral temporal**, que estuviera **en activo como tal** al momento del proceso, y que **viera finalizada su relación** con la Administración por la **no superación del proceso selectivo de estabilización**. La compensación es de **veinte días de retribuciones fijas por año de servicio**, con prorrateo mensual y tope de **doce mensualidades**. El personal laboral temporal recibe la diferencia entre ese máximo y la indemnización contractual ordinaria. La no participación del candi-

dato excluye la compensación: la finalización de la relación tras la estabilización exige haber concurrido al proceso, no basta con verlo desde fuera.

Disposición adicional sexta Ley 20/2021 · Convocatoria excepcional por concurso para plazas pre-2016

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

La DA 6.^a de la Ley 20/2021 articula un **proceso excepcional por concurso puro** (sin fase de oposición) para plazas con temporalidad de larga duración. Tres notas lo definen. La primera es el **anclaje legal habilitante**: el sistema de concurso solo es admisible en virtud del art. 61.6 y 7 TREBEP, que exige ley para apartar la regla general de oposición y concurso-oposición. La segunda es el **requisito temporal**: solo entran en este proceso las plazas con temporalidad ininterrumpida desde antes del **1 de enero de 2016**. La tercera es el carácter de **una sola vez**: el proceso no se reabre; las plazas que no se cubran retornarán a los procesos ordinarios.

PROCESO	PLAZAS AFECTADAS	SISTEMA DE SELECCIÓN	REFERENCIA
Estabilización ordinaria	Ocupadas temporalmente de forma ininterrumpida durante los 3 años anteriores al 31/12/2020	Concurso-oposición (40 % concurso)	Art. 2 Ley 20/2021
Estabilización excepcional (larga duración)	Ocupadas temporalmente de forma ininte-	Concurso (puro, sin oposición)	DA 6. ^a Ley 20/2021

	rrumpida con anterioridad al 1/1/2016		
--	---------------------------------------	--	--

RECUERDA

Dos sistemas distintos para dos supuestos distintos. El **art. 2 Ley 20/2021** articula la estabilización ordinaria por **concurso-oposición** (con 40 % de concurso) para plazas con temporalidad ininterrumpida ≥ 3 años antes del 31/12/2020. La **DA 6.^a** articula la estabilización excepcional por **concurso puro** —solo méritos, sin pruebas— para plazas con temporalidad ininterrumpida desde antes del 1/1/2016. El concurso puro requiere la habilitación expresa del art. 61.6 y 7 TREBEP.

MATIZ

La compensación de veinte días por año del art. 2.6 Ley 20/2021 **solo procede si el interino participa** en el proceso selectivo de estabilización y no lo supera. La no participación excluye la compensación: el último párrafo del precepto es expreso. Quien dejara su plaza sin presentarse al proceso pierde el derecho a indemnización por esa vía.

TEMA 3

Epígrafe 2 — La selección de los funcionarios

1. Marco normativo: cuatro fuentes superpuestas

La selección de los funcionarios es un procedimiento administrativo especial regulado por la confluencia de cuatro normas de distinto rango y ámbito de aplicación. La pieza basal es el **TREBEP** (arts. 55 a 62), aplicable a todas las Administraciones públicas en su condición de **legislación básica del Estado** ex art. 149.1.18.^a CE. Sobre él se asienta, para el ámbito de la Administración General del Estado, el **Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (RGI)**, aprobado por el **Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo**, que desarrolla los aspectos procesales del ingreso (arts. 1-29). En tercer lugar, las **bases comunes** que han de regir todo proceso selectivo de la AGE están fijadas por la **Orden HFP/688/2017, de 20 de julio**, que opera como norma marco frente a las convocatorias específicas. Por encima de las tres, la **Ley anual de Presupuestos Generales del Estado** fija la **tasa de reposición** y los topes de oferta de empleo público. Este epígrafe se ocupa de los **aspectos sustantivos de la selección del personal funcionario**: los caracteres del proceso, los tipos de pruebas, los sistemas selectivos, los órganos de selección y la adquisición de la condición de funcionario. El régimen procedimental completo —Oferta de Empleo Público, plazos de solicitud y de admisión, tasas, exenciones, fases del proceso y desarrollo material de la convocatoria— se desarrolla en el **Tema 2 del Bloque IV** («Selección de personal. Los procesos selectivos en la Administración pública y su conexión con la Oferta de Empleo Público»). La selección del **personal laboral fijo** (art. 61.7 TREBEP) se reserva al **Tema 1 del Bloque IV** por encajar en la rúbrica «El personal al servicio de las Administraciones públicas: concepto y clases».

MATIZ

El TREBEP es **legislación básica** común a todas las AAPP (Estado, comunidades autónomas y entidades locales) ex art. 149.1.18.^a CE. El RGI y la Orden HFP/688/2017 solo se aplican en la **Administración General del Estado**. Atribuir el RGI a un proceso selectivo autonómico o local invierte el ámbito subjetivo: las CCAA tienen sus propios reglamentos de ingreso, y en el ámbito local debe atenderse a su normativa específica, singularmente el RD 896/1991, con las medidas de estabilización incorporadas por la disp. adic. primera de la Ley 20/2021 (cuyo apartado 3 excluye expresamente los arts. 8 y 9 del RD 896/1991 en esos procesos).

2. Caracteres del proceso selectivo y tipos de pruebas

El art. 61.1 y 61.2 TREBEP fija las dos coordenadas mayores del proceso: el carácter abierto y la conexión entre las pruebas y las funciones del puesto.

Artículo 61.1 y 61.2 · Caracteres del proceso 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.

El **carácter abierto** del 61.1 implica que el proceso selectivo está dirigido a la generalidad de los ciudadanos que reúnan los requisitos de los arts. 56-57 TREBEP. La libre concurrencia es la regla; las dos únicas excepciones admisibles son la **promoción interna** (reserva de plazas para funcionarios ya existentes que cumplan determinados requisitos de antigüedad) y las **medidas de discriminación positiva** (cupos de personas con discapacidad del art. 59 TREBEP). Fuera de estos dos supuestos, cualquier restricción a la libre concurrencia es contraria al TREBEP.

La **conexión entre el tipo de pruebas y las funciones del puesto** del 61.2 es proyección del principio de capacidad del art. 103.3 CE: la prueba debe medir las aptitudes que se necesitan para desempeñar el puesto, no aptitudes ajenas a él. La enumeración de los tipos de prueba —conocimientos, capacidad analítica, habilidades y destrezas, lenguas extranjeras, físicas— es **abierta** («podrán consistir en...»), no taxativa. Las convocatorias pueden combinar varias.

El RGI desarrolla las características de las pruebas para la AGE.

Artículo 5 RGI · Características de las pruebas selectivas

1. Los procedimientos de selección serán adecuados al conjunto de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por los funcionarios de carrera de los Cuerpos o Escalas correspondientes.
2. A tal efecto, los procedimientos de selección deberán consistir en pruebas de conocimientos generales o específicos. Pueden incluir la realización de «test» psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otros sistemas que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso selectivo. Salvo excepciones

debidamente justificadas, en los procedimientos de selección que consten de varios ejercicios, al menos uno deberá tener carácter práctico.

El art. 5.2 RGI añade dos reglas adicionales para la AGE. La primera es la admisibilidad de **test psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otros sistemas** que aseguren la objetividad y racionalidad. La segunda, más relevante, es la **obligación de incluir al menos un ejercicio práctico** cuando el proceso conste de varios, salvo excepción debidamente justificada en la convocatoria. La regla es concreción del principio de adecuación del art. 55.2.e TREBEP.

RECUERDA

El carácter abierto del 61.1 admite **dos excepciones tasadas**: la promoción interna (arts. 18 y 19 TREBEP) y las medidas de discriminación positiva (art. 59 TREBEP, cupo de personas con discapacidad). Fuera de estas dos, cualquier restricción a la libre concurrencia es inadmisibles. La convocatoria que limitase la participación por residencia, lugar de nacimiento o circunstancias personales ajenas a las funciones del puesto sería contraria al TREBEP y al art. 23.2 CE.

MATIZ

En los procesos selectivos de la AGE con varios ejercicios, **al menos uno debe ser práctico** (art. 5.2 RGI), salvo excepción justificada. La regla no se aplica si el proceso consta de un único ejercicio. Atribuir la exigencia al TREBEP en lugar de al RGI invierte la fuente: el TREBEP solo exige la conexión genérica del 61.2; la regla concreta del ejercicio práctico es del RGI y solo aplica a la AGE.

3. Los tres sistemas selectivos del funcionario de carrera

El art. 61.6 TREBEP configura los sistemas selectivos del funcionario de carrera mediante una regla y una excepción.

Artículo 61.6 · Sistemas selectivos de funcionarios de carrera

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.

Los sistemas **ordinarios** son la **oposición** y el **concurso-oposición**, ambos con la exigencia común de incluir una o varias pruebas de capacidad que fijen el orden de prelación. El **sistema de concurso puro** —solo valoración de méritos, sin pruebas de capacidad— es **excepcional** y requiere **habilitación expresa por ley**: ni el reglamento ni la convocatoria por sí mismos pueden activarlo.

El RGI concreta para la AGE el régimen de los tres sistemas.

Artículo 4 RGI · Sistemas selectivos en la AGE

1. El ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición y, excepcionalmente, del concurso.
2. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación; el concurso, en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de prelación de los

mismos, y el concurso-oposición, en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores.

El art. 4.1 RGI fija una **jerarquía interna** entre los tres sistemas para la AGE: la oposición es el **sistema ordinario** de ingreso; el concurso-oposición se utiliza cuando la naturaleza de las funciones lo aconseje; y el concurso es **excepcional**. La excepcionalidad del concurso opera en doble plano: el RGI lo califica de excepcional + el TREBEP exige ley habilitante. No basta con la decisión del convocante.

SISTEMA	EN QUÉ CONSISTE	CARÁCTER EN LA AGE	REQUISITO
Oposición	Una o más pruebas para determinar capacidad y aptitud + orden de prelación	Ordinario	Ninguno especial
Concurso-oposición	Sucesiva celebración de las fases de oposición y concurso	Cuando la naturaleza de las funciones lo aconseje	Ninguno especial
Concurso	Solo comprobación y calificación de méritos + orden de prelación	Excepcional (RGI)	Habilitación expresa por LEY (61.6 TREBEP)

Artículo 61.3 · Proporcionalidad de la fase de méritos en el concurso-oposición

- 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.

El 61.3 fija una **doble limitación** a la fase de méritos en los sistemas mixtos. La primera es la **puntuación proporcionada**: la convocatoria no puede otorgar a los méritos un peso desorbitado en relación con las pruebas. La segunda es absoluta: la valoración de méritos **no podrá determinar por sí sola el resultado**. Esto significa que la fase de oposición es

siempre la pieza estructuralmente decisiva, y los méritos modulan dentro de un margen razonable.

Artículo 61.5 · Elementos complementarios del proceso

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

El catálogo del 61.5 enumera los elementos complementarios que la convocatoria puede añadir para reforzar la objetividad y racionalidad del proceso: cursos, períodos de prácticas, exposición curricular, pruebas psicotécnicas, entrevistas y reconocimientos médicos. Todos son **potestativos** («podrán»), no obligatorios; su inclusión depende de la decisión del convocante.

MATIZ

El concurso puro es **doblemente excepcional**: el art. 4.1 RGI lo califica como excepcional dentro del régimen de ingreso de la AGE, y el art. 61.6 TREBEP exige ley habilitante. No basta con que la convocatoria diga «concurso»: hace falta una ley que habilite ese sistema para esa selección concreta. El sistema ordinario de ingreso en la AGE es la oposición.

RECUERDA

La fase de méritos del 61.3 TREBEP tiene una **doble limitación**: puntuación proporcionada y prohibición de determinar por sí sola el resultado del proceso. La pieza estructuralmente decisiva es siempre la prueba de capacidad. Esta regla es especialmente relevante en los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, donde la fase de concurso alcanza el 40 % de la puntuación total pero no puede romper el equilibrio.

4. Los órganos de selección: composición y exclusiones

Artículo 60 · Órganos de selección

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.

El art. 60 fija tres reglas estructurales del órgano de selección. La primera es la **colegialidad** + ajuste a los principios de **imparcialidad** y **profesionalidad** + tendencia a la **paridad** entre mujer y hombre (esta última se cierra mediante el art. 53 LO 3/2007). La segunda es la **lista taxativa de exclusiones**: tres colectivos no pueden formar parte de los órganos de selección — personal de elección o de designación política, funcionarios interinos y personal eventual. La tercera es el carácter **estrictamente individual** de la pertenencia: el miembro no representa a su cuerpo, sindicato o grupo, sino que actúa a título personal y bajo su propia responsabilidad.

Para la AGE, el régimen del art. 60 TREBEP se completa con el apartado decimosexto de la Orden HFP/688/2017.

Apartado decimosexto Orden HFP/688/2017 · Tribunales calificadoros u órgano de selección (apartados 9, 10 y 11)

9. No podrán formar parte de los Órganos de Selección de personal funcionario el personal de elección o designación política, los altos cargos, los funcionarios interinos, el personal eventual, ni el personal laboral.
10. La pertenencia a los Tribunales u Órganos de Selección, será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación o por cuenta de nadie.
11. Los Órganos de Selección deberán ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y tenderán en su composición a la paridad entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 60.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La Orden HFP/688/2017 amplía la lista de exclusiones del art. 60.2 TREBEP para la AGE: a los **tres colectivos** que ya excluye el TREBEP —personal de elección o designación política, funcionarios interinos y personal eventual— añade **dos más**: los **altos cargos** y el **personal laboral**. Resultado: cinco colectivos excluidos en la AGE.

MATIZ

El art. 60.2 TREBEP excluye **tres colectivos** del órgano de selección: personal de elección o designación política, funcionarios interinos y personal eventual. La Orden HFP/688/2017 (apartado decimosexto.9) añade **dos más** para los procesos de la AGE: los altos cargos y el personal laboral. Total **cinco exclusiones según la Orden, tres según el TREBEP**: dos planos normativos que se confunden con frecuencia.

RECUERDA

Los **funcionarios interinos** son funcionarios públicos a efectos de la reserva del 9.2 TREBEP, pero **no pueden formar parte del Tribunal** ex 60.2 TREBEP. La condición de interino se valora positivamente para el ejercicio de potestades públicas pero negativamente para la composición del órgano que selecciona, como garantía de imparcialidad.

5. Clases de órgano: Tribunales y Comisiones Permanentes de Selección

El propio TREBEP habilita expresamente a la Administración para institucionalizar órganos selectivos estables, lo que da cobertura básica a las Comisiones Permanentes que después regula el RGI.

Artículo 61.4 · Órganos especializados y permanentes

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

El precepto fija dos notas básicas. La primera es la **habilitación legal**: el TREBEP autoriza —sin imponerlo— la creación de órganos selectivos de carácter especializado y permanente, frente al modelo de Tribunal nombrado convocatoria a convocatoria. La segunda es la **posibilidad de encomienda**: las funciones selectivas pueden atribuirse a los Institutos o Escuelas de Administración Pública (en la AGE, el INAP), aunque no se trata de una atribución obligatoria. Sobre esta base, el RGI distingue para la AGE dos clases de órganos de selección.

Artículo 10 RGI · Clases

Son órganos de selección los Tribunales y las Comisiones Permanentes de Selección.

Artículo 11 RGI · Tribunales

Los Tribunales serán nombrados, salvo excepción justificada, en cada orden de convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas. Estarán constituidos por un número impar de miembros, funcionarios de carrera, no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. La totalidad de los miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

Cinco notas estructurales fija el art. 11 RGI sobre los Tribunales: nombramiento **por convocatoria** (regla general); número **impar** de miembros, no inferior a **cinco igual número de suplentes** que de titulares; todos **funcionarios de carrera** titulación **igual o superior** a la exigida para el ingreso en el Cuerpo o Escala convocado.

Artículo 12 RGI · Comisiones Permanentes de Selección

1. A las Comisiones Permanentes de Selección se encomienda el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas para el acceso a aquellos Cuerpos y Escalas en los que el elevado número de aspirantes y el nivel de titulación o especialización exigidos así lo aconseje.
2. Las Comisiones Permanentes de Selección se establecerán por Orden del Ministerio para las Administraciones Públicas, previo acuerdo, en su caso, con el Departamento a que estén adscritos los Cuerpos o Escalas objeto de selección.
3. Las Comisiones Permanentes de Selección estarán constituidas por un número impar de miembros, funcionarios de carrera, con nivel de titulación igual o superior al del Cuerpo o Escala en cuya selección vayan a intervenir, que serán designados libremente de acuerdo con lo previsto en la Orden ministerial por la que se creen tales comisiones y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad.
4. Cuando los procesos selectivos se realicen de forma descentralizada, en las convocatorias respectivas se podrá disponer la incorporación con carácter temporal a las Comisiones Permanentes de Selección de funcionarios que colaboren en el desarrollo de los procesos de selección, bajo la dirección de la correspondiente comisión.

Las Comisiones Permanentes de Selección son la modalidad especializada del órgano de selección en la AGE. Tres rasgos las distinguen del Tribunal. El primero es el **supuesto de uso**: cuerpos y escalas con **elevado número de aspirantes** o **nivel de titulación o especialización elevado**. El segundo es la **forma de creación**: **Orden ministerial** del Ministerio competente en función pública (hoy Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública), no convocatoria a convocatoria. El tercero es la **permanencia**: la Comisión Permanente sobrevive a la convocatoria y actúa en sucesivos procesos hasta que la propia Orden la suprime.

ASPECTO	TRIBUNAL (art. 11 RGI)	COMISIÓN PERMANENTE (art. 12 RGI)
Forma de creación	Por convocatoria (regla general)	Por Orden ministerial (régimen permanente)
Supuesto de uso	Regla general para cualquier proceso	Cuerpos con elevado nº de aspirantes o alta especialización
Composición	Nº impar, mín. 5 titulares + igual nº de suplentes	Nº impar de titulares (sin mínimo expreso)
Naturaleza de los miembros	Funcionarios de carrera	Funcionarios de carrera
Titulación exigida	Igual o superior a la del cuerpo convocado	Igual o superior a la del cuerpo convocado
Principio rector de la composición	Especialidad	Especialidad
Duración	Cesa al concluir la convocatoria	Permanente; actúa en sucesivos procesos

MATIZ

El **Tribunal cesa con la convocatoria** la **Comisión Permanente sobrevive a ella**. La diferencia clave es la permanencia: el Tribunal nace y muere con la convocatoria que lo nombra, y se nombra a sus miembros caso por caso; la Comisión Permanente se crea por Orden ministerial, actúa en sucesivos procesos y solo se extingue cuando la propia Orden la suprime.

6. Reglas adicionales sobre composición y funcionamiento (art. 13 RGI)

Artículo 13 RGI · Reglas adicionales sobre composición y funcionamiento

1. Los órganos de selección no podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al mismo Cuerpo o Escala objeto de la

selección, salvo las peculiaridades contenidas en las normas específicas a que se refiere el artículo 1.2 de este Reglamento.

2. No podrán formar parte de los órganos de selección aquellos funcionarios que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.
3. Los Tribunales y las Comisiones Permanentes de Selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.
4. Los miembros de los órganos de selección deberán abstenerse cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concurre alguna de dichas circunstancias.

El art. 13 cierra el régimen del órgano de selección en la AGE con cuatro reglas. La **regla del 13.1** prohíbe que el órgano esté formado mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al mismo Cuerpo o Escala objeto de la selección, garantizando así una composición plural y la imparcialidad. La **regla del 13.2** excluye a los funcionarios que hubieran realizado **tareas de preparación de aspirantes** a pruebas selectivas en los **cinco años** anteriores a la publicación de la convocatoria; afecta tanto a los Tribunales como a las Comisiones Permanentes. La **regla del 13.3** habilita la incorporación de **asesores especialistas** para todas o algunas de las pruebas, con colaboración limitada al ejercicio de sus especialidades técnicas. La **regla del 13.4** somete a los miembros del órgano al régimen general de **abstención y recusación**, con remisión —obsoleta— a la Ley 30/1992.

RECUERDA

El **plazo de cinco años** del art. 13.2 RGI es absoluto. Cualquier funcionario que haya preparado aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria queda excluido del órgano de selección; la regla afecta tanto a Tribunales como a Comisiones Permanentes y comprende toda forma de preparación: academias, cursos privados, clases particulares, materiales editados.

MATIZ

El art. 13.4 RGI se remite literalmente al «artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común» (Ley 30/1992). La Ley 30/1992 está derogada desde el 2 de octubre de 2016 por la disposición derogatoria única.2.a de la Ley 39/2015. La remisión vigente, por aplicación de la cláusula de continuidad normativa, debe entenderse hecha al **art. 23 LRJSP**, donde se contiene hoy la regulación de la abstención. La Orden HFP/688/2017 (apartado decimosexto.6) ya cita el art. 23 LRJSP de manera expresa.

7. La selección de los funcionarios interinos: remisión

La selección del funcionario interino se rige por el **art. 10.2 TREBEP**, citado y desarrollado en el **Epígrafe 1 (§ 6)** de este tema. Procede recordar las cuatro notas básicas: procedimientos públicos, principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, finalidad de cobertura inmediata del puesto, y cláusula absoluta de no reconocimiento de la condición de funcionario de carrera por el nombramiento de interino. La **celeridad** del 10.2 refuerza la **agilidad** que el art. 55.2.f TREBEP exige a todo proceso selectivo «sin perjuicio de la objetividad»: no se trata de relajar las garantías sino de modular su despliegue temporal.

El sistema de selección del interino no se ajusta a los modelos del art. 61.6 TREBEP (oposición, concurso-oposición, concurso): **puede articularse** a través de bolsas de personal funcionario interino o de convocatorias específicas para puestos concretos, conforme a las normas de cada Administración y con respeto a los principios constitucionales del art. 23.2 y 103.3 CE.

8. Resultados del proceso: límite de aprobados, lista complementaria y adquisición de la condición

Artículo 61.8 · Límite de aprobados y lista 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.

El 61.8 fija una regla y una excepción. La **regla** es la **prohibición de proponer más aprobados que plazas convocadas**: el órgano de selección no puede ampliar el número de aprobados unilateralmente. La **excepción** es la **lista complementaria**: cuando, propuesto un número igual al de plazas, se produzcan **renunciaciones antes del nombramiento o toma de posesión**, el órgano convocante puede requerir al órgano de selección una relación complementaria de aspirantes para asegurar la cobertura de las plazas. La lista complementaria no es automática ni se ofrece por sistema: requiere **solicitud expresa del órgano**

convocante al órgano de selección, y solo opera cuando la convocatoria no haya previsto otro mecanismo de sustitución.

Artículo 62 · Adquisición de la condición de funcionario de carrera

1. La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:
 - a) Superación del proceso selectivo.
 - b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
 - c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.
 - d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

El art. 62 cierra el ciclo del ingreso. Los **cuatro requisitos** de su apartado 1 son **sucesivos** y **acumulativos**: la falta de cualquiera de ellos impide adquirir la condición de funcionario de carrera. La **superación del proceso selectivo** sin nombramiento posterior, la falta de **acto de acatamiento** o la no **toma de posesión en plazo** dejan sin efecto el aprobado. El apartado 2 refuerza la regla con un cierre material: la falta de acreditación de los requisitos exigidos por la convocatoria —comprobación posterior al aprobado— priva de eficacia las actuaciones previas, sin que pueda invocarse el resultado del proceso para sortear la exigencia.

RECUERDA

Los cuatro requisitos del **art. 62.1** son sucesivos y acumulativos: (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 plazo. La falta de cualquiera de los cuatro impide adquirir la condición.

MATIZ

La **lista complementaria** del art. 61.8 TREBEP no es automática. Requiere tres condiciones acumulativas: que el órgano de selección haya propuesto un número igual al de plazas convocadas (no menor ni mayor), que se produzcan renuncias **antes del nombramiento o toma de posesión**, y que el **órgano convocante la solicite expresamente** al órgano de selección. Si la convocatoria previó un número superior de aprobados (61.8 primer párrafo, in fine), no opera la lista complementaria sino el régimen propio de la convocatoria.

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