



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Orden HFP/266/2023, de 12 de marzo, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección.

---

Ministerio de Hacienda y Función Pública  
«BOE» núm. 69, de 22 de marzo de 2023  
Referencia: BOE-A-2023-7409

---

### TEXTO CONSOLIDADO

#### Última modificación: sin modificaciones

Una administración de calidad debe tener un buen sistema de empleo público, y para ello es necesario abordar las transformaciones oportunas para poder continuar atrayendo talento a la Administración y garantizar a la ciudadanía la prestación de unos servicios públicos de calidad.

A tal efecto, la Administración está inmersa en un proceso de actualización de los procesos selectivos de la Administración General del Estado y de su adaptación a las nuevas circunstancias de relevo generacional y a las necesidades de talento que requiere la gestión pública del siglo XXI.

En el marco de este proceso, producido al amparo del Plan de captación de talento en la Administración General del Estado, se realizaron durante 2021 debates públicos con personas expertas en la materia provenientes de las universidades, asociaciones, sindicatos, comunidades autónomas, organizaciones internacionales y del propio cuerpo opositor, para reflexionar conjuntamente sobre los grandes retos en selección.

A partir de las múltiples aportaciones, se publicó el documento Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado. En el mismo están las claves para acometer el objetivo de crear un modelo propio de selección que se ajuste a las demandas del siglo XXI, y que continúe garantizando el derecho a acceder en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad al empleo público.

Entre los elementos que se han de afrontar para ello se encuentran los órganos de selección, pues la mejora de los procesos selectivos también requiere avanzar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección, alcanzar un mayor nivel de transparencia en la designación de los tribunales examinadores y generar las estructuras adecuadas para poder afrontar las pruebas selectivas de los procesos con mayor agilidad.

Es en este contexto donde surge la necesidad de afrontar una transformación de la Comisión Permanente de Selección (CPS), órgano adscrito al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) por el artículo 8 de su Estatuto, aprobado por Real Decreto 464/2011, de 1 de abril.

La CPS, regulada por la Orden TFP/516/2019, de 30 de abril, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección, es el órgano encargado en la actualidad de los procesos selectivos de acceso a cinco Cuerpos de la Administración General del Estado: los cuerpos de Gestión de la Administración Civil del

Estado, de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado, Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado.

En los últimos años, los procesos selectivos para el acceso a estos cuerpos han visto cómo se incrementaba el número de plazas y de solicitudes, imponiendo un aumento de la carga de trabajo en su gestión para la Comisión Permanente de Selección, que ha de asumir además tareas en relación con la revisión de los procesos de promoción interna acordada en la Mesa General de Negociación de la AGE sobre la OEP para 2022.

Con dicho aumento se ha intensificado uno de los principales problemas de nuestro modelo de selección: la falta de acompasamiento entre el momento en el que se aprueba la OEP y el momento en el que se ejecuta a través de la convocatoria del proceso selectivo, su posterior resolución y el nombramiento final del personal funcionario de carrera. Un aspecto que la Administración General del Estado se ha comprometido a abordar en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre la OEP para 2022, acordando con los sindicatos tomar medidas para agilizar los procesos selectivos. Así se ha plasmado en el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público (OEP) para el año 2022, estableciendo además en su disposición adicional quinta que, en aras de esa agilidad buscada, los procesos selectivos derivados de la oferta deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022, y en ellos deberán acumularse las plazas correspondientes a ofertas de empleo público de 2020 y 2021 que aún no hubieran sido convocadas.

Si bien los plazos se están acortando ya a través del uso del pleno potencial de las tecnologías de la información y comunicaciones, así como de la reducción del número de ejercicios unificando las pruebas que sean compatibles, es necesario también afrontar un refuerzo de la CPS a nivel orgánico.

Esta orden dota así de una nueva estructura al órgano, con el objetivo de proveerle de los medios personales adecuados para poder gestionar estos procesos con mayor agilidad y eficacia, potenciando su labor como órgano central en la selección y atracción de talento de la Administración.

Refuerza, además, la igualdad del mismo, promoviendo la inclusión en su estructura de personas con discapacidad, en particular para su participación en los procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo, en la línea de lo establecido en la OEP para el año 2022, en su artículo 3.12.

De esta forma, su estructura pasa de 15 a 47 integrantes, además de articular un nuevo modelo de funcionamiento por el que la CPS se subdividirá en unidades de evaluación. Las unidades de evaluación tendrán asignados distintos procesos selectivos, con el objetivo de poder simultanear las convocatorias y ejecución de las mismos y agilizar los plazos.

Al mismo tiempo, la reforma quiere también avanzar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección, en la línea del documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección, y dotar de mayor transparencia la designación de la CPS.

En este sentido, un elemento de mejora en relación a los órganos de selección consiste en la designación de sus miembros, que no se realiza a través de procesos abiertos, públicos o concursales.

Para ello, en esta orden se crea una bolsa de personal funcionario interesado en participar en los órganos de selección, con el objetivo de que se convierta en el método de elección de los miembros de la CPS. Se trata de un paso hacia un modelo en el que impere la transparencia en la composición de los órganos de selección.

Junto a ello, se establece, por un lado, un sistema de rotación que contribuya a eliminar sesgos y dotar de mayor dinamismo al órgano. Por otro lado, se introduce un mandato a la Presidencia de la CPS para que, para facilitar esa eliminación de sesgos, se impulse capacitación específica en igualdad de género y formación específica en materia de discapacidad y particularmente en lo relativo a la accesibilidad y elementos o recursos de apoyo que garanticen dicha igualdad de trato. Además, se facilita que el órgano pueda estar auxiliado por personas colaboradoras especializadas en estos ámbitos.

Por último, para dotar de mayor transparencia al órgano, se prevé la publicación en la web de un breve currículum profesional de las personas que formen parte mismo, comprensivo de sus titulaciones académicas y formación profesional más relevante, su destino actual y su

experiencia profesional previa, previsto tanto en el documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección como en la OEP para el año 2022 en su artículo 3.14.

Con todo ello, se articula un nuevo modelo de la CPS con el que afrontar los procesos selectivos a su cargo de una forma más ágil, eficaz, eficiente y profesionalizada. Además, se incluye una referencia explícita a que los procesos selectivos se realizarán en el territorio, contribuyendo con ello a la democratización en el acceso a la función pública en la línea de lo establecido en el documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección y en la OEP para el año 2022 como principio orientador.

Esta orden se adecua a los principios de buena regulación del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, se cumplen los principios de necesidad y eficacia, al justificarse su contenido por razones de interés general, como es la de tener un órgano de selección de los procesos masivos de los cuerpos generalistas de la Administración General del Estado capaz de afrontarlos de forma simultánea y con agilidad, en el marco de los principios de acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad, tal y como reclama la ciudadanía. Además, se cumple también el principio de proporcionalidad, pues como puede inferirse del análisis de su contenido se establece la regulación imprescindible para alcanzar estrictamente los objetivos perseguidos. Todo ello con pleno respeto al principio de seguridad jurídica, al regularse por el rango normativo correspondiente y resultar coherente con el ordenamiento jurídico. Por último, en relación con el principio de eficiencia, garantiza el uso eficiente de los recursos públicos dado que la membresía al órgano no supone retribuciones, siendo estas las devengadas por las asistencias reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que dependen de los procesos selectivos y no de la composición de la Comisión Permanente de Selección.

De igual modo, se adecua a las previsiones establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público en materia de organización y funcionamiento de los órganos colegiados.

En su virtud, dispongo:

#### **Artículo 1.** *Objeto.*

1. La Comisión Permanente de Selección es el órgano colegiado encargado de la elaboración y evaluación de las pruebas de los procesos selectivos para ingreso en los cuerpos de Gestión de la Administración Civil del Estado, de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado, Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado.

2. Igualmente, se le podrá encomendar, previo acuerdo con el correspondiente departamento u organismo, la selección del personal de otros cuerpos o escalas.

#### **Artículo 2.** *Composición.*

1. La Comisión Permanente de Selección está integrada por una persona que ostentará la Presidencia, cuarenta y cinco personas en las vocalías y una persona que ostentará la Secretaría del órgano.

Sus miembros deberán ser personal funcionario de carrera de cuerpos o escalas para cuyo acceso sea requisito un nivel de titulación igual o superior al del cuerpo o escala en cuya selección vayan a intervenir, sin perjuicio de poder pertenecer a la Comisión con un nivel inferior y participar tan solo en aquellas unidades de evaluación para las que cumpla con los requisitos.

Deberá incluirse en la composición personas de todos los subgrupos, a efectos de favorecer la diversidad y el conocimiento técnico de los procesos selectivos que se examinan.

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la composición de la Comisión Permanente de Selección responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Se promoverá la participación en el órgano de personas con discapacidad, en particular para su implicación en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

2. La Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública constituye el órgano de apoyo a la Comisión Permanente de Selección en la organización y ejecución de las funciones de gestión de los procesos selectivos que se le encomiendan.

**Artículo 3.** *Presidencia y Secretaría de la Comisión Permanente de Selección.*

1. La Presidencia de la Comisión Permanente de Selección corresponde a la persona titular de la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública. La persona que ostenta la Presidencia cesará en sus funciones al hacerlo en el puesto de trabajo que determinó su nombramiento.

2. Es competencia de la persona que ostente la Presidencia de la Comisión Permanente de Selección:

- a) Ostentar la representación de la Comisión Permanente de Selección.
- b) Convocar y fijar el orden del día para cada una de las sesiones.
- c) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión Permanente de Selección.
- d) Convocar a aquellas Vocalías que estime oportuno para resolver las cuestiones que les encomiende.
- e) Designar la Presidencia y la Secretaría de cada unidad de evaluación.
- f) Coordinar al conjunto de unidades de evaluación, distribuyendo a las personas que ostentan las vocalías entre las mismas.
- g) Impulsar la formación específica a los miembros de las unidades de evaluación y personal colaborador en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, igualdad de oportunidades y personas con discapacidad.
- h) Promover la elaboración de guías de actuación para las personas que forman parte de las unidades de evaluación.
- i) Desarrollar y mantener actualizada la formación en competencias para la selección para todos los miembros de la Comisión.
- j) Informar a la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública del desarrollo de las pruebas selectivas y proponerle las actuaciones que considere pertinentes para un mejor desarrollo de los procesos selectivos.
- k) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidencia.

3. En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, la persona titular de la Presidencia será sustituida por la persona que forme parte del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden.

4. La Secretaría de la Comisión Permanente de Selección será nombrada por la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública, a propuesta de la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública, de entre el personal de la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública.

5. Es competencia de la Secretaría de la Comisión Permanente de Selección realizar las labores de apoyo necesarias en relación con las competencias asignadas a la Presidencia, así como ejercer de enlace entre la Subdirección de Selección y la Comisión Permanente de Selección, en tanto que apoyo de la misma. Para el desarrollo de estas funciones cuenta con voz y voto.

6. La Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública participará en las actuaciones de la Comisión Permanente de Selección a través de la persona titular de la Subdirección y la persona funcionaria designada para el puesto de Secretaría.

**Artículo 4.** *Vocalías de la Comisión Permanente de Selección.*

1. El Instituto Nacional de Administración Pública pondrá en marcha la creación de una bolsa de personal funcionario interesado en participar en los órganos de selección, estableciendo los criterios y requisitos para poder formar parte de la misma. Dicha bolsa se trasladará a una base de datos de miembros de órganos de selección, que permitirá

disponer de un mayor número de potenciales colaboradores y garantizar la diversidad de la composición de los órganos.

2. La designación y cese de las vocalías de la Comisión Permanente de Selección le corresponde a la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública, a propuesta conjunta de las personas titulares de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública y de la Dirección General de la Función Pública, y se realizará, prioritariamente, a partir de las personas inscritas en la bolsa.

3. La propuesta y designación de las vocalías se hará de acuerdo con el principio de especialidad y entre personas con experiencia práctica en las materias que componen los programas de los procesos selectivos de su competencia.

4. Las vocalías de la Comisión Permanente de Selección se renovarán por terceras partes con la publicación de cada nueva convocatoria de procesos selectivos para el ingreso, el acceso y la estabilización de empleo temporal en cuerpos y escalas de la Administración General del Estado, cuya realización se encargue a dicha Comisión.

5. La página web del Instituto Nacional de Administración Pública incluirá un breve currículum profesional de las personas que formen parte de la Comisión Permanente de Selección, comprensivo de sus titulaciones académicas y formación profesional más relevante, su destino actual y su experiencia profesional previa.

6. Las personas que integren la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública, ejercerán labores de apoyo a las vocalías, bajo las directrices de la persona titular de la Subdirección.

**Artículo 5.** *Funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección.*

1. Con la finalidad de fomentar la eficiencia y agilidad de los procesos selectivos y promover la ejecución simultánea de los mismos, la Comisión Permanente de Selección se dividirá en las siguientes unidades de evaluación, que actuarán en los procesos selectivos que tengan a su cargo:

a) Unidad de evaluación encargada de la selección del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, formada por 13 personas.

b) Unidad de evaluación encargada de la selección del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, formada por 13 personas.

c) Unidad de evaluación encargada de la selección de los Cuerpos General Administrativo de la Administración del Estado y Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, formada por 10 personas.

d) Unidad de evaluación encargada de la selección del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, formada por 9 personas.

2. El número de personas que integra cada unidad de evaluación podrá variar en función del número de inscritos en cada proceso de selección, tras el debido análisis.

3. La composición de los miembros de cada unidad de evaluación la determinará la Presidencia de la Comisión Permanente de Selección, favoreciendo la rotación, de tal forma que las personas que ostenten vocalías en la Comisión no estén necesariamente adscritos, durante todo su mandato, a los mismos procesos selectivos.

4. En cada unidad de evaluación se designará por la persona titular de la Presidencia de la Comisión Permanente de Selección una Presidencia y una Secretaría, que ejercerán de enlace con la Presidencia y Secretaría de la Comisión Permanente de Selección.

5. Entre las personas que integren las unidades de evaluación se garantizará la presencia de personal funcionario del mismo subgrupo o superior del que se examina.

6. Las personas que ostenten la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Permanente de Selección no estarán adscritas a ninguna de las unidades de evaluación, debiendo ejercer labores de coordinación, organización y asistencia de la Comisión Permanente de Selección, así como trasladar al personal de la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública las necesidades de gestión que se requieran.

**Artículo 6.** *Competencias de la Comisión Permanente de Selección.*

Es competencia de la Comisión Permanente de Selección la elaboración y evaluación de las pruebas de los distintos procesos selectivos, para lo cual le corresponde, especialmente:

a) Transmitir a la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública cuantas instrucciones sean convenientes para el correcto funcionamiento de los procesos selectivos a su cargo, el mantenimiento de los plazos previstos en las convocatorias, así como resolver las incidencias sobre aspectos de la evaluación que pudieran surgir en el desarrollo de los ejercicios.

b) Aportar a la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública las fechas previstas de desarrollo de las pruebas, para la confección por su parte y publicación de los calendarios estimativos del desarrollo de los procesos selectivos.

c) Fijar los criterios de evaluación que deben regir los procesos selectivos que tiene asignados, de acuerdo con las bases de la correspondiente convocatoria.

d) Calificar cada uno de los ejercicios de las pruebas a ella encomendadas.

f) Elaborar la memoria final tras la realización de las pruebas selectivas y evaluar los resultados.

g) Procurar un número adecuado de personas integrantes de las listas de personas candidatas que permita cubrir necesidades de personal funcionario interino seleccionado de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

h) Analizar, debatir y proponer, en su caso, a la Secretaría de Estado de Función Pública cuantas medidas puedan resultar convenientes para la mejora de los procesos selectivos a su cargo y velar por la adecuación de los mismos a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar.

i) Cuantas otras competencias se le asignen en materia de selección de personal por los órganos superiores de la Función Pública.

#### **Artículo 7.** *Territorialización del proceso y creación de unidades de colaboración local.*

1. La realización de las pruebas selectivas se realizará en el territorio, para lo cual se elevará por la CPS, al principio del proceso selectivo, una propuesta de distribución de pruebas en el territorio que deberá validar la persona titular de la Dirección del INAP, atendiendo a criterios de cuerpo para el que se examina, tipología de las pruebas y número de aspirantes previstos.

2. Para abordar la territorialización, se podrán constituir unidades de colaboración local que deberán colaborar temporalmente en el desarrollo de los procesos de selección con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa que se les encomiende para cada prueba selectiva.

3. Cada unidad de colaboración local estará formada por una Presidencia y un máximo de cuatro vocalías, uno de los cuales ejercerá la Secretaría. El personal que componga estas unidades estará adscrito a la Comisión Permanente de Selección y ejercerá sus funciones de conformidad con las instrucciones de esta.

4. Corresponde a la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública, el nombramiento y cese las personas que componen las unidades de colaboración local.

5. A propuesta de la persona que ostente la Presidencia de la unidad de colaboración local, la Comisión Permanente de Selección podrá nombrar, cuando el número de personas aspirantes así lo aconseje y para cada convocatoria, personal de apoyo a la unidad con competencias de apoyo y auxilio a la organización de las pruebas.

#### **Artículo 8.** *Personal colaborador.*

1. La persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública podrá nombrar y cesar personal que colaborará temporalmente en el desarrollo de los procesos selectivos. Este personal colaborador estará adscrito a la Comisión Permanente de Selección y asistirá a las reuniones de esta a las que se les convoque, ejerciendo sus funciones de conformidad con las instrucciones que le curse la Comisión Permanente de Selección.

2. Se priorizará la incorporación de personal experto en técnicas de selección en calidad de asesores, incluyendo personal experto que pueda asesorar en materia de accesibilidad y apoyos para personas con discapacidad.

3. La Comisión Permanente de Selección podrá 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.

**Artículo 9.** *Abstención y principio de especialidad.*

1. Las personas que formen parte de la CPS, personal colaborador o de asesoramiento que estuvieran incursas en alguno de los supuestos de abstención establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, no podrán participar en los procesos selectivos en que por estas causas se vieran afectados.

2. Las personas que formen parte de la CPS, personal de colaboración o asesoramiento no podrán participar en las unidades de evaluación al cargo de los procesos selectivos para el acceso a aquellos cuerpos en los que hubieran ejercido tareas de preparación en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria o lo que establezca la regulación específica al respecto.

3. Las vocalías de la Comisión Permanente, personal colaborador o de asesoramiento no pertenecerán mayoritariamente al mismo cuerpo de cuya selección se trata.

**Artículo 10.** *Funcionamiento como órgano colegiado.*

Sin perjuicio de las peculiaridades previstas por esta orden, el funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección se ajustará a lo establecido en la sección tercera del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**Disposición adicional única.** *Determinación de calificaciones mínimas.*

1. Con carácter general, la calificación para superar un ejercicio será la mitad de la puntuación posible del mismo, que quedará determinada en cada convocatoria.

2. No obstante, en el caso de que el número de aspirantes sea inferior al de plazas convocadas, la unidad de evaluación podrá, con anterioridad a la identificación nominal de las personas participantes, establecer una nota mínima inferior a la mitad de la puntuación para considerar superado el ejercicio.

**Disposición transitoria única.** *Designación de la Comisión Permanente de Selección.*

1. El nombramiento de las personas que componen la Comisión Permanente de Selección será efectivo en el momento de su publicación, independientemente de que existan procesos selectivos en ejecución.

2. Hasta el funcionamiento efectivo de la Bolsa de personal funcionario interesado en participar en órganos de selección, la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública elevará a la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública la propuesta de Vocalías que integrarán la Comisión Permanente.

De ellos, la mitad serán designados a propuesta de la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública y la otra mitad a propuesta de la persona titular de la Dirección General de la Función Pública.

En el caso de proceder a renovaciones parciales se seguirá el mismo sistema.

**Disposición derogatoria única.** *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden TFP/516/2019, de 30 de abril, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección.

**Disposición final única.** *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de marzo de 2023.—La Ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero Cuadrado.

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.