

Es una obra colectiva realizada por la Redacción de **Lefebvre**,
a iniciativa y bajo la coordinación de la Editorial,
en la que han colaborado en esta o en ediciones anteriores:

Agut García, Carmen (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaime I. Ex Letrada coordinadora del Gabinete del Tribunal Supremo - Sala de lo Social).
Alfonso Mellado, Carlos (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia).
Blasco Lahoz, José Francisco (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia).
Cabeza Pereiro, Jaime (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo).
Cosmen del Riego, Fernanda (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
De la Iglesia Aza, Lidia (Profesora Doctora en Derecho. UNIR. Abogada).
De Román Feliz, Pablo (Cuerpo de Letrados de la Administración de la Seguridad Social).
Díaz de Líaño y Argüelles, Fernando (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
Dietta Rodríguez, Lourdes (Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social).
Escolástico Martínez, Alba María (Cuerpo Superior de Interventores y Auditores del Estado).
Espejo Megías, Patricia (Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha).
Fernández-Bugallal Vicente-Mazariegos, María de la Concepción (Técnico de la Administración de la Seguridad Social. Coordinadora de Área).
Fernández Docampo, Belén (Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo).
Galindo Meño, Carlos (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
García Campa, Santiago (Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I).
Goerlich Peset, José María (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia).
González Alonso, Augusto (Magistrado-Jefe de lo Contencioso-Administrativo).
Gordo González, Luis (Profesor Titular acreditado de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid).
Gualda Alcalá, Francisco José (Responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos de CC00. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha).
Guisán Ceinos, Paloma (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
Herrero Ruiz, Fernando (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
Jiménez-Clar Hernández, Antonio (Cuerpo de Abogados del Estado).
López Barrero, Esther (Profesora Ayudante Doctora de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales. Universidad Autónoma de Madrid).
López Gandía, Juan (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Politécnica de Valencia).
Marchena Navarro, Julia (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
Merino Segovia, Amparo (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha).
Monedero Palacios, Julián (Abogado y Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha).
Muñoz Pedraz, Ana María (Cuerpo de Abogados del Estado en excedencia).
Nores Torres, Luis Enrique (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia).
Palomar Olmeda, Alberto (Magistrado de lo contencioso-administrativo).
Panizo García, Antonio (Cuerpo de Abogados del Estado. Abogado del Estado-Jefe del Ministerio de Política Territorial y Función Pública).
Pérez de la Cruz, Jaime (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).
Pretus Pascual, Carmen (Cuerpo de Gestión de la Administración General del Estado).
Sanz Barrera, Pablo J. (Cuerpo de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuerpo Superior de Administradores de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).
Selma Penalva, Alejandra (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia).
Sequeira de Fuentes, Marcial (Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha).
Simón García, Javier (Cuerpo Superior de Interventores y Auditores del Estado).
Tormos Pérez, Juan Alberto (Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia).
Toscani Giménez, Daniel (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia).
Trillo Párraga, Francisco (Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha).
Vázquez Garranzo, Javier (Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social).

Nota: La Editorial y los colaboradores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

© Lefebvre-El Derecho, S.A.
CIF: A79216651
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Tfno.: 91 210 80 00
clientes@lefebvre.es
www.eft.es
Precio: 106,08 € (IVA incluido)

ISBN: 979-13-87732-58-5
Depósito legal: M-25903-2025
Impreso en España

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

MEMENTO PRÁCTICO

Empleado Público

2026-2027

Fecha de edición: 24 de noviembre de 2025



Plan general

	Número marginal
INTRODUCCIÓN	
Capítulo 1. Introducción, fuentes y clases de empleados públicos.....	50
PARTE PRIMERA: RÉGIMEN JURIDICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	
Capítulo 2. Acceso al empleo público y carrera profesional.....	400
Capítulo 3. Situaciones administrativas de los funcionarios.....	1050
Capítulo 4. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos.....	1350
Capítulo 5. Tiempo de trabajo.....	1650
Capítulo 6. Retribuciones.....	2050
Capítulo 7. Régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.....	3150
Capítulo 8. Régimen disciplinario del empleado público.....	3550
Capítulo 9. Pérdida de la condición de empleado público.....	4000
Capítulo 10. Reversión de los servicios públicos: consecuencias laborales.....	4250
PARTE SEGUNDA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Capítulo 11. Prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas.....	4450
PARTE TERCERA: DERECHOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS	
Capítulo 12. Representación de los empleados públicos.....	4800
Capítulo 13. Derechos de participación, negociación y reunión.....	5300
Capítulo 14. Convenios colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.....	5650
Capítulo 15. Huelga y conflicto colectivo.....	5900
PARTE CUARTA: PROTECCION SOCIAL DEL EMPLEADO PÚBLICO	
Capítulo 16. Protección social.....	6100
Capítulo 17. Régimen de Clases Pasivas del Estado.....	6200
Capítulo 18. Seguridad Social de los empleados públicos.....	7200
PARTE QUINTA: PERSONAL AL SERVICIO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD	
Capítulo 19. Personal Estatutario de los Servicios de Salud.....	8850
PARTE SEXTA: COMPETENCIA JURISDICCIONAL Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
Capítulo 20. Orden jurisdiccional competente.....	9350
ANEXOS	9850
TABLA ALFABÉTICA	

Abreviaturas

AAPP	Administraciones Públicas
Admón	Administración
AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
AN	Audiencia Nacional
AP	Audiencia Provincial
art.	artículo/s
BOCA	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCAA	Comunidades Autónomas
CCol	Convenio Colectivo
CCol Único	Convenio Colectivo Unico para el personal laboral de la Administración General del Estado
CDGAE	Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos
CECIR	Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CIR	Comisión Interministerial de Retribuciones
Circ	Circular
Const	Constitución Española
cont-adm	contencioso-administrativo
CP	Código Penal
CSNCEP	Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas
D	Decreto
DG	Dirección General
DGCL	Dirección General de Cooperación Local
DGFP	Dirección General de la Función Pública
DGOSS	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
Dir	Directiva
disp.adic.	disposición adicional
disp.derog.	disposición derogatoria
disp.final	disposición final
disp.trans.	disposición transitoria
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015)
EEE	Espacio Económico Europeo
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETOP	Económicas, técnicas, organizativas o de producción
EVI	Equipo de Valoración de Incapacidades
FEMP	Federación Española de Municipios y Provincias
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
INGESA	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPA	Incapacidad permanente absoluta
IPP	Incapacidad permanente parcial
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
IPT	Incapacidad permanente total
ISFAS	Instituto Social de las Fuerzas Armadas
IT	Incapacidad temporal

ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
JCA	Juzgado Contencioso Administrativo
JCCA	Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo
JS	Juzgado Social
L	Ley
LA	Laudo arbitral
LAJ	Letrado de la Administración de Justicia
LCon	Texto refundido de la Ley Concursal (RDLeg 1/2020)
LCP	Ley de Clases Pasivas (RDLeg 670/1987)
LCSP	Ley de Contratos del Sector Público (L 9/2017)
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LECr	Ley de Enjuiciamiento Criminal (RD 14-9-1882)
LETT	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LFCE	Ley de Funcionarios Civiles del Estado (D 315/1964)
LGS	Ley General de Sanidad (L 14/1986)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LJCA	Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
LMRFP	Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (L 30/1984)
LO	Ley Orgánica
LOFAGE	Ley de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (L 6/1997)
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LOTC	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LO 2/1979)
LORAP	Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las AAPP (L 9/1987)
LOREG	Ley Orgánica del Régimen Electoral General (LO 5/1985)
LPAC	Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
LPFP	Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg 1/2002)
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado (anual)
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LRJSP	Ley de Régimen Jurídico del Sector Público (L 40/2015)
LSSFCE	Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (RDLeg 4/2000)
MEI	Mecanismo de Equidad Intergeneracional
MTDFP	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
MTES	Ministerio de Trabajo y Economía Social
MUFACE	Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado
MUGEJU	Mutualidad General Judicial
MUNPAL	Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local
OEP	Oferta de Empleo Público.
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OM	Orden Ministerial
Proc	Procedimiento
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
Redacc	redacción
REFCE	Régimen Especial de Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado
Resol	Resolución
RETT	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 417/2015)
RGMA	Reglamento General del Mutualismo Administrativo (RD 375/2003)

RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
Rgto	Reglamento
ROSSP	Reglamento de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (RD 2486/1998)
RFPF	Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RD 304/2004)
RPT	Relación de puestos de trabajo
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RD 39/1997)
SE	Secretaría de Estado
SEAP	Secretaría de Estado de Administraciones Públicas
SEFP	Secretaría de Estado de la Función Pública
SEHP	Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SEPG	Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos
SESS	Secretaría de Estado de la Seguridad Social
SESSP	Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones
SG	Secretaria General
SGAP	Secretaria General para la Administración Pública
SGTPF	Secretaria General del Tesoro y Política Financiera
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SNS	Sistema Nacional de Salud
SS	Seguridad Social
Subsecr	Subsecretaría
TCo	Tribunal Constitucional
TCJ	Tribunal de Conflictos Jurisdiccionales
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TEA	Tribunal Económico Administrativo
TEAC	Tribunal Económico Administrativo Central
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TR	Texto refundido
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
Unif doctrina	Unificación de doctrina



CAPÍTULO I

Introducción, fuentes y clases de empleados públicos

I. Introducción	60	50
A. Modelo de Administración Pública	60	
B. Sistema de mérito y sus garantías	70	
C. Reserva de ley en materia de función pública	80	
D. Distribución de competencias en materia de función pública	95	
E. Significado y contenido de las normas básicas del régimen estatutario de los funcionarios	105	
II. Fuentes	120	
A. Ley de medidas para la reforma de la Función Pública	125	
B. Ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas	135	
C. Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas	145	
D. Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)	155	
1. Bases del régimen estatutario de los funcionarios	165	
2. Sistema de fuentes para el personal laboral	175	
3. Desarrollo del EBEP en las leyes de función pública de la AGE y de las CCAA	180	
III. Clases de personal	195	
A. Concepto de empleado público	195	
B. Clases de empleados públicos	200	
1. Funcionarios de carrera	210	
2. Funcionarios interinos	240	
3. Personal laboral	270	
4. Personal eventual	305	
5. Personal directivo profesional	325	

I. Introducción

A. Modelo de Administración Pública

Nuestro modelo de Administración Pública constitucional se sustenta en los siguientes **pre-supuestos**:

1. Es una institución **al servicio** de los **intereses generales**, lo que significa que carece de intereses propios. Esto define y determina la actividad de la Administración Pública que debe ser realizada con objetividad, sin discriminaciones o favoritismos en su actuación. Por ello, la Administración debe operar bajo los principios propios de una organización profesional, cuyo personal sea seleccionado con criterios de mérito y de capacidad y con la garantía de imparcialidad en el ejercicio de sus funciones y que, además, sea una organización que deba funcionar con eficacia (Const art.103.1 y 3).

2. Ha de **distinguirse** entre **Gobierno** y **Administración**. El Gobierno dirige la Administración civil y militar y ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria (Const art.97).

En este contexto, el Gobierno o los Gobiernos, ya sea el de la Nación o los de las Comunidades Autónomas (CCAA), o los alcaldes, concejales, presidentes de diputaciones provinciales y diputados provinciales, o miembros de cabildos y consejos insulares, ya reciban sus poderes de los cuerpos electorales directa, o indirectamente de las Administraciones Públicas (AAPP) respectivas, han de respetar la legalidad y actuar con objetividad en la función de dirección administrativa y proceder con imparcialidad. La Administración Pública está dirigida por el Gobierno, pero se halla, estrictamente hablando, no al servicio del Gobierno sino al servicio de los ciudadanos y para el cumplimiento de los intereses generales, habiendo de ser leal al Gobierno existente en cada momento.

3. Es una **organización plural** y en clave de autonomía que debe actuar bajo el **principio de descentralización**, lo que afecta a la descentralización territorial y a la descentralización funcional (Const art.103.1).

La descentralización **territorial** puede ser política o administrativa. Está orientada, en todo caso, a entes territoriales y conduce al concepto de autonomía, más potente en el caso de la descentralización política, con organizaciones con capacidad de orientación política propia y potestad legislativa de las asambleas correspondientes (CCAA). En el supuesto de las entidades locales, su autonomía es administrativa y exclusivamente, con potestad reglamentaria. La descentralización territorial opera, en suma, entre distintas AAPP.

La descentralización **funcional** se dirige hacia organismos con personalidad jurídica propia para atribuirles la gestión de actividades o de servicios.

Esto supone la existencia de una constelación de AAPP de base territorial, integrada por:

- la Administración General del Estado (AGE);
- las AAPP de las CCAA (17);
- las AAPP de ciudades con Estatuto de Autonomía (2);
- las AAPP de las entidades locales (8.131 municipios);
- las AAPP de las diputaciones provinciales, cabildos y consejos insulares.

Y, además, la existencia de una extensa variedad de entidades con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas a las AAPP territoriales con la finalidad instrumental de la realización de una actividad o de la gestión de un servicio. Estos entes instrumentales conforman el **Sector Público Institucional**.

El **principio de desconcentración**, a diferencia de la descentralización, se orienta a las relaciones internas de las AAPP y no a relaciones entre Administraciones; y consiste en atribuir mayores competencias a los órganos o unidades inferiores o periféricas de la misma Administración Pública.

4. El sometimiento pleno de la Administración a la ley y al derecho supone, como consecuencia del Estado democrático de Derecho, la sujeción de la Administración Pública a la ley en su sentido formal y al derecho, concepto más amplio, que incluye la Constitución, la ley, los reglamentos; los tratados internacionales; el derecho derivado de las instituciones de la UE; los principios generales del derecho, la jurisprudencia (Const art.1.1 y 103.1).

5. Es prestadora de servicios universales, fundamentalmente, en los ámbitos de la sanidad, de la educación y de las prestaciones sociales y no una Administración Pública simplemente observadora, espectadora, de lo que acontece en la sociedad (Const art.1.1).

6. Es participativa, ya que se establece la participación y audiencia de los ciudadanos, directamente, o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones administrativas que les afecten, y se ordena a los poderes públicos la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Const art.9.2 y 105.a).

7. Debe ser transparente. Se ordena que la ley regule el acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos (Const art.105.b; L 19/2013).

- 62 Régimen jurídico de la Administración Pública** [Const art.147. a y 149.1.18º] Dentro del marco jurídico común de actuación, el Estado tiene reservada la **competencia exclusiva** para la **aprobación de las bases del régimen jurídico de las AAPP**, al objeto de que los ciudadanos tengan un tratamiento común ante aquellas. Los Estatutos de Autonomía de las CCAA tienen atribuida la denominación, organización y sede de las instituciones autonómicas propias. Ello origina que, en el juego de bases/desarrollo entre Estado y CCAA, sean las **CCAA** las que puedan disponer, en el contexto precisado por las bases, de un **régimen jurídico** de Administración Pública **propio**. En general, las CCAA no han regulado, en virtud de su potestad de autoorganización, las AAPP correspondientes en los Estatutos de Autonomía, sino más bien en leyes de desarrollo de los citados Estatutos de Autonomía.

B. Sistema de mérito y sus garantías

[Const art.103.3]

- 70** Por mandato constitucional la ley debe ser la que regule 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. Por tanto, según la Constitución el **mérito y la capacidad** son principios determinantes y los criterios que han de regir el acceso a la función pública.
- 72 Igualdad en el acceso a la función pública** [Const art.14, 23.2 y 103.3] El reconocimiento del **sistema de mérito** debe vincularse con el derecho fundamental de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad, con los requisitos que establezcan las leyes, a las funciones y cargos públicos. Se garantiza, de este modo, la igualdad de oportunidades, siendo la manifestación específica en el ámbito de la función pública del principio general de **igualdad ante la ley** o en aplicación de la ley.

El derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos se proyecta tanto sobre los cargos electivos de carácter representativo, como sobre las funciones y cargos públicos no electivos, es decir, sobre el acceso a la **función pública profesional**.

Además, el concepto de función pública debe ser entendido en este precepto en un sentido funcional. No puede limitarse sólo en un sentido subjetivo, es decir, referido estrictamente a quienes tengan un vínculo jurídico de la naturaleza estatutaria con la Administración, como son los funcionarios públicos. De ese modo, las garantías que la Constitución impone para el acceso de los ciudadanos a las funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad se extienden, también, al empleo público de naturaleza laboral, como reiteradamente declara la jurisprudencia que más adelante se cita (nº 74).

Se trata de un **derecho fundamental** que, por su ubicación, goza de una tutela judicial reforzada a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en último término, a través de la vía del recurso de amparo ante el TCo, estando así abierta la posibilidad de interposición de recursos ante la jurisdicción ordinaria y la jurisdicción constitucional (Const art.53.2).

Doctrina constitucional Los procesos de acceso a la función pública (nº 400 s.) se rodean de una serie de **garantías especiales** a través de los recursos de amparo constitucional que han creado una importante doctrina. Entre los **pronunciamientos del TCo** se destacan los siguientes:

74

1. El derecho a acceder a la función pública en condiciones de igualdad es un **derecho** con carácter puramente **reaccional** para la impugnación ante la jurisdicción ordinaria y, ante la jurisdicción constitucional cuando las normas o su aplicación quiebren el principio de igualdad (TCo 138/2000; 166/2001).

2. El principio de igualdad ante la ley o su aplicación supone que para el acceso a la función pública no puedan exigirse condiciones que no sean imputables a los principios de mérito o de capacidad (TCo 50/1986). El **derecho a la igualdad**, en este ámbito, postula que no haya diferencia de trato que carezca de justificación razonable y objetiva a la luz de los principios de mérito y de capacidad y que el elemento diferenciador no sea arbitrario o carezca de racional fundamento. En ese contexto, el legislador y el aplicador del derecho, aun disponiendo de un amplio margen de actuación, tienen **límites** (TCo 67/1989; 27/1991; 99/1999):

- en positivo: las bases de las convocatorias de pruebas selectivas de acceso han de estar formuladas en términos generales y abstractos, coherentes con los principios de mérito y de capacidad;

- en negativo: la regulación de las condiciones de acceso debe hacerse de forma que no favorezca a unas personas más que a otras.

3. Los **requisitos** exigidos para el **acceso** a los empleos públicos han de tener la condición de mérito o de capacidad para el desempeño de las funciones a desarrollar. Y ello significa, a la inversa, que no pueden dejar de ser exigidos requisitos para el desarrollo de determinadas funciones (TCo 138/2000). En esa línea, se ha estimado que el **conocimiento de la lengua cooficial** propia de las CCAA pueda evaluarse y constituir, en su caso, un requisito de acceso, si bien ello ha de estar proporcionado a la función a desempeñar al objeto de no resultar un criterio discriminatorio (TCo 46/1991).

4. El mérito y la capacidad exigidos para el acceso a la función pública a los aspirantes al ingreso en la misma han de ser valorados por **órganos de selección** y, en ese sentido, hay que asegurarse de su imparcialidad y objetividad, ya que van a ejercitar facultades con discrecionalidad técnica y deben ser órganos técnicos en su composición, habiendo de disponer de la preparación técnica suficiente para realizar la función seleccionadora. Ha de garantizarse así la imparcialidad de los componentes de los órganos de selección para que su juicio sea libre, sin ceder a consideraciones externas (TCo 73/1998).

Los **principios constitucionales** reseñados afectan, por tanto, al acceso del personal funcionario y del personal laboral, si bien el derecho de igualdad que se proyecta sobre los principios de mérito y de capacidad en el caso del personal laboral tienen menos virtualidad en momentos sucesivos a la selección, ya que no han de abordarse en los mismos términos que con los funcionarios.