

TEMA 96 A1.11 / TEMA 64 A2.11

1. Extensión y regulación de las competencias de la JA.

La Constitución española, de 27 de diciembre de 1978, dedica algunos de sus preceptos a la Función Pública, fundamentalmente en su Título IV, donde regula la AP, y concretamente en su art. 103, en el que después de establecer, en su apartado 1, que: "La AP sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con pleno sometimiento a la Ley y al Derecho". Este precepto, además de dar las directrices o criterios que deberán incorporarse al citado "estatuto de los funcionarios públicos", realiza una reserva de ley por la cual habrán de regularse por ley o norma de igual rango una serie de materias relacionadas con la Función Pública.

Dichas materias reservadas a la ley son las siguientes:

- a) **El Estatuto de los funcionarios públicos**, donde se regule el régimen jurídico de los mismos, conteniendo sus derechos y deberes, así como su relación jurídica con la Administración a la que sirven. (actualmente el TREBEP refundido por RDL 5/2015)
- b) **El sistema de acceso a la Función Pública**. Dicho sistema deberá tener en cuenta los principios constitucionales de "mérito y capacidad". A ellos hay que unir necesariamente el de igualdad, principio general que, según el art. 1.1 de la Constitución y que, según el art. 14 de la misma, consiste, básicamente, en la igualdad ante la ley. Igualmente, habrá de tenerse en cuenta el art. 23 del mismo texto constitucional, que regula el derecho de los ciudadanos españoles "a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal".
- c) También constituye reserva de ley la regulación de las peculiaridades del derecho a la sindicación.
- d) Por último, forma parte también de la referida reserva de ley el sistema de incompatibilidades y las demás garantías para la imparcialidad en el ejercicio de las funciones desempeñadas por los funcionarios

2. La LFPA: estructura y contenido.

La Ley 5/2023, de 7 junio, de la Función Pública de la JA entra en vigor el 14 de diciembre de 2023. Esta ley pretende la introducción de elementos de modernización, dinamización y buena gobernanza en la gestión de los recursos humanos, desde la aprobación de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre. Esta ley es el resultado de un complejo proceso de estudio y participación de los diversos sectores de la CA implicados en esta materia, que aprovecha la experiencia adquirida en la aplicación de dicha Ley 6/1985, de 28 de noviembre, y que pretende constituir un instrumento de modernización para lograr un empleo público de calidad, cualificado, eficiente y comprometido con la realidad social y las exigencias y anhelos actuales.

La ley se estructura en 182 artículos, distribuidos en trece títulos, cuarenta y una disposiciones adicionales, trece disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El título I contiene las disposiciones generales de la ley, estableciendo su objeto, ámbito de aplicación y principios de actuación. En el capítulo II de este título se incluyen las atribuciones orgánicas en materia de empleo público, tanto del Consejo de Gobierno como de las personas titulares de las distintas Consejerías, estableciendo el reparto competencial de forma equilibrada y coherente con el correspondiente ámbito funcional de cada uno de estos órganos. El capítulo III se regula la clasificación y definición del personal al servicio de la Administración pública, que podrá ser PFC, PFI, PL, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, y personal eventual. Una novedad esencial de la ley es la regulación en este título de las funciones que corresponden a las diferentes clases de personal empleado público. Por primera vez se incluye en una norma andaluza reguladora con carácter general de la FP la identificación de las actuaciones administrativas que implican participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Por último, la ley deroga expresamente la Ley 6/1985, e incluye cinco disposiciones finales

Resumen de la estructura:

- TÍTULO I. Disposiciones generales.
- TÍTULO II. Dirección pública profesional.
- TÍTULO III. Derechos y deberes.
- TÍTULO IV. La formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias.
- TÍTULO V. Promoción profesional.
- TÍTULO VI. Derechos retributivos y Seguridad Social.
- TÍTULO VII. Derecho a la negociación colectiva y representación. Solución extrajudicial de conflictos.

- TÍTULO VIII. Ordenación y planificación del empleo público.
- TÍTULO IX. Acceso al empleo público, adquisición y pérdida de la relación de servicio.
- TÍTULO X. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.
- TÍTULO XI. Situaciones administrativas.
- TÍTULO XII. Régimen disciplinario.
- TÍTULO XIII. Relaciones interadministrativas.

El objeto de esta ley es definir y ordenar la FP de la Administración de la JA, así como determinar las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación.

Esta ley ha sido desarrollada por el **Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la administración general de la JA**. Este decreto tiene por objeto el desarrollo de la LFPA de la Función Pública de Andalucía, en materia de planificación y ordenación del empleo público, acceso al empleo público, promoción interna, provisión de puestos de trabajo, adquisición y pérdida de la relación de servicio y movilidad del personal funcionario de la Administración General de la JA.

3. Órganos superiores en materia de recursos humanos: atribuciones orgánicas.

Los Órganos Superiores de la Función Pública Andaluza, aparecen regulados en el Capítulo II del Título I de la LFPA, conforme al art- 7 son El Consejo de Gobierno y La Consejería competente en materia de FP, actualmente Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Corresponde al Consejo de Gobierno establecer, dirigir y coordinar la política general de la JA en materia del personal de la AJA. En particular, corresponde al Consejo de Gobierno:

- a) Ejercer la iniciativa legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.
- b) Determinar las instrucciones a las que deberán atenerse quienes representen a la Administración en el desarrollo de las actividades de negociación colectiva sobre condiciones de trabajo del personal, y aprobar expresa y formalmente los acuerdos alcanzados, salvo que afecten a materias sometidas a reserva legal, en cuyo caso le corresponde ejercer la correspondiente iniciativa legislativa. Asimismo, le corresponde establecer las condiciones de trabajo en los supuestos establecidos en la normativa estatal de carácter básico.
- c) Fijar las normas y directrices generales para la aplicación del régimen retributivo.
- d) Determinar los cuerpos, las agrupaciones de puestos de trabajo o los puestos de trabajo concretos de personal funcionario previstas en la normativa estatal de carácter básico a los que no puedan acceder las personas nacionales de otros Estados.
- e) Establecer, a propuesta de las Consejerías competentes en materia de FP y de Hacienda, el dimensionamiento de los efectivos de personal.
- f) Aprobar la oferta de empleo público y los demás instrumentos de planificación previstos en LFPA.
- g) Conceder la rehabilitación en caso de extinción de la relación de servicio como consecuencia de la pérdida de la condición de personal funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

Corresponde a la Consejería competente en materia de FP la planificación de los recursos humanos de la AJA y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal, sin perjuicio de lo establecido en los arts. 10 y 11 LFPA. En particular, le corresponden

- a) Proponer al Consejo de Gobierno los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones reglamentarias y de acuerdos en materia de FP y la oferta de empleo público
- b) Elaborar, tramitar, aprobar y modificar las RPT, en los términos que reglamentariamente se establezcan
- c) impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los estudios, proyectos y directrices en materia de personal, y las medidas tendentes a mejorar el rendimiento en el servicio, la formación y la promoción profesional
- d) Velar por el cumplimiento de las normas generales en materia de personal
- e) Fijar los criterios de aplicación e interpretación de la normativa reguladora de la FP.
- f) Imponer la sanción disciplinaria de separación del servicio.
- g) Nombrar al PFC de la AGJA y contratar al PL fijo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo propio del PL de la AJA.

- h) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración de la CA y otras AAPP o, en su caso, los criterios de coordinación con otras AAPP en esta materia.
- i) Ejercer todas aquellas otras competencias en materia de FP que legal y reglamentariamente se le atribuyan o que no estén atribuidas a ningún otro órgano de la AJA.

4. El personal al servicio de la administración pública en la LFPA.

Tanto el TREBEP como la LFPA regulan esto, vamos a centrarnos en la LFPA. Es personal al servicio de la Administración Pública el que desempeña funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en el ámbito de aplicación de esta ley. El personal empleado público se clasifica en:

- a) Personal funcionario de carrera (PFC).
- b) Personal funcionario interino (PFI).
- c) Personal Laboral (en adelante PL), ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

También es personal al servicio de la Administración pública el personal directivo público profesional, que se regula por lo establecido en el Título II de la LFPA.

PFC (art.13) : el que, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a la Administración pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

PFI (art. 14): el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es seleccionado conforme a lo dispuesto en el art. 115 de esta ley, y nombrado como tal con carácter temporal para el desempeño de funciones propias del PFC de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico, cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por PFC, por un máximo de 3 años. La cobertura de la plaza y los efectos del transcurso del plazo máximo de 3 años serán conforme a lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.
- 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 3 años, ampliable hasta 12 meses más en caso de necesidad justificada
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un período de 18 meses.

En la AGJA el nombramiento será realizado por la persona titular de la Consejería correspondiente, por aquellas personas a las que corresponda el ejercicio de las funciones ejecutivas de máximo nivel en las AA y ARE, u órganos en quienes deleguen, y en los casos contemplados en las letras c) y d) requerirá autorización previa de la Consejería competente en materia de FP.

En los casos previstos en las letras a) y b), el PFI ocupará puestos de la RPT que se asignan con carácter definitivo al PFC de nuevo ingreso del cuerpo o especialidad al que se asimilen.

En los supuestos de nombramiento de PFI por ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, este personal desempeñará puestos de naturaleza coyuntural no incluidos en la RPT, siendo necesario para ello su cobertura presupuestaria, y percibirá las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo asimilados a los que se asignan con carácter definitivo al PFC de nuevo ingreso del cuerpo o especialidad al que se asimilen.

El PFI al que se refiere el párrafo anterior podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.

El PFI deberá cumplir con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a desempeñar y ser personal ajeno a la FP de la AJA. Adicionalmente, en los procedimientos de selección a través del sistema previsto en el art. 115.6 LFPA, se podrán exigir titulaciones específicas correspondientes al grupo o subgrupo u otros requisitos que se consideren adecuados para el ejercicio de las funciones a desempeñar. El nombramiento de PFI en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de PFC.

El PFI podrá ser removido de acuerdo con las causas y mediante el procedimiento previsto para el PFC en el art. 126.7. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 61.3 LFPA.

En todo caso, la autoridad que lo haya nombrado formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad, además de por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- a) Concurrencia de alguna de las causas que determinan la pérdida de la condición de PFC.
- b) Incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

El cese del PFI solo dará lugar a indemnización en los casos y en las condiciones establecidos en la legislación estatal de carácter básico.

PL (art- 16): Es PL el que, en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios profesionales retribuidos en la Administración pública.

En atención a la duración de su contrato, el PL puede ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

- a) PL fijo es el contratado con carácter permanente tras superar un proceso selectivo convocado al efecto para adquirir esta condición, en el que deben respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- b) Tendrá la condición de PL por tiempo indefinido quien obtenga dicha declaración en virtud de sentencia judicial firme y también de acuerdo con lo que establezca la normativa estatal de carácter básico. Se regirá por lo dispuesto en la D.A. 1ª.
- c) PL temporal es el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es contratado por tiempo determinado, previa selección en la que deben respetarse los principios de celeridad, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En atención a la jornada que vaya a desempeñar, el PL podrá ser contratado a tiempo completo o a tiempo parcial.

La clasificación profesional del PL se establecerá mediante la negociación colectiva de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral. Con respeto, en todo caso, a lo dispuesto en el art. 15, el PL desempeñará los puestos de trabajo adscritos a esta clase de personal en la RPT de conformidad con su contrato de trabajo y con lo establecido en materia de clasificación profesional en las normas convencionales que le resulten de aplicación.

Personal Eventual (art. 17 y 18): el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Se entiende por funciones de confianza o asesoramiento especial las que realice el personal eventual para la autoridad que efectúe su nombramiento en desarrollo de su labor política, para cumplimiento de sus cometidos de carácter parlamentario y en sus relaciones con las instituciones públicas, los medios de comunicación y las organizaciones administrativas, así como actividades protocolarias. El personal eventual no puede realizar actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni funciones que corresponden con carácter exclusivo al personal funcionario.

En la AJA podrán contar con personal eventual las personas titulares de la Presidencia, Vicepresidencia/s, Consejerías, Instituciones estatutarias y aquellas otras Instituciones y entidades a las que se reconozca expresamente por ley autonomía e independencia funcional. El número máximo de puestos del personal eventual regulado en este artículo, así como sus características y retribuciones fijas y complementarias, serán establecidos por el Consejo de Gobierno y tendrán carácter público.

El nombramiento y el cese del personal eventual serán libres y corresponderán a la persona titular del órgano en el que preste la función de confianza o asesoramiento. La adquisición de la condición de personal eventual exige, además del correspondiente nombramiento, el cumplimiento sucesivo de los requisitos establecidos en las letras c) y d) del apartado 1 del art. 116. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la FP, para la promoción interna, ni para la contratación como PL.

El cese tendrá lugar por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, por renuncia de la persona interesada y, en todo caso, cuando se produzca el cese de la autoridad a la que preste la función de confianza o asesoramiento. El cese no conlleva derecho a indemnización. Durante el tiempo en que el Consejo de Gobierno de la JA permanezca en funciones, el personal eventual podrá continuar prestando servicios como tal hasta la formación del nuevo Consejo de Gobierno.

5. Dirección pública profesional.

Sin llegar a ser una clase de personal, el TREBEP regula en un subtítulo aparte el llamado Personal directivo profesional. En la LFPA se regula en los artículos 19 y siguientes.

Dentro de la organización de la AGJA, tendrán la consideración de personal directivo público profesional, definido en el art. 13 del TRLEBEP, aquellas personas que desempeñen los puestos de estructura orgánica de las distintas Consejerías de la JA, y sus AA y ARE, que así se cataloguen en la relación de puestos de dirección pública profesional, en la forma que se determine por ley. Los puestos de dirección pública profesional se clasificarán, de un lado, en personal directivo público profesional alto cargo y, de otro, personal directivo público profesional funcionario de carrera o laboral fijo, en los términos señalados en los apartados siguientes.

Los puestos de trabajo que conforman la dirección pública profesional dependerán directamente de los órganos que asuman la dirección política de cada nivel de gobierno y tendrán atribuidas las funciones que se detallan después. Mediante ley se aprobará el Estatuto del personal directivo profesional.

Serán puestos de trabajo de la dirección pública profesional del sector público de la JA los que así vengán definidos en la relación de puestos de dirección pública profesional. Se catalogarán como puestos a desempeñar por personal directivo público profesional alto cargo exclusivamente los correspondientes a las personas titulares de los siguientes órganos directivos centrales o periféricos:

- a) Las secretarías generales técnicas.
- b) Las direcciones generales que tengan como ámbito competencial específico la inspección, el control económico-financiero, los tributos, la asistencia jurídica o los recursos humanos.
- c) Las delegaciones provinciales o territoriales para las que una norma legal o los decretos del Consejo de Gobierno por los que se aprueben las estructuras orgánicas de las Consejerías así lo establezcan.

Este personal no pierde su consideración de alto cargo y sigue sujeto, además, a su regulación específica.

Reglamentariamente, podrán excluirse de los órganos centrales o periféricos aquellos que, por ser de especiales características para el desarrollo de unas determinadas políticas, podrán no ser desempeñados por personal directivo público profesional. Será necesario poseer una titulación universitaria de grado o equivalente, así como acreditar las competencias profesionales, la experiencia y los conocimientos necesarios de acuerdo con las previsiones de esta ley y de las disposiciones que la desarrollen.

La misión general del personal directivo público profesional es definir, planificar y garantizar el correcto desarrollo de las estrategias y actuaciones a seguir, dentro de su unidad administrativa y en coordinación con las demás, de acuerdo con la acción de gobierno y las prioridades políticas fijadas, impulsando la calidad institucional y los valores públicos, respetando en todo momento el marco legal establecido, los criterios de eficacia, eficiencia, transparencia y ética en la gestión pública, así como los principios de profesionalidad, imparcialidad e integridad en el ejercicio de sus responsabilidades. Implica la realización de actuaciones que, en el ejercicio de competencias propias o delegadas, conllevan la exigencia de especial responsabilidad y competencia técnica y directiva, así como el desempeño, entre otras, de las funciones señaladas en el 20 LFPA

6. Planificación de los recursos humanos.

La ordenación de la actividad profesional en el empleo público se articula en el TREBEP (Título V) en torno a tres ejes: la planificación de recursos humanos (Capítulo I), la estructuración del empleo público (Capítulo II) y la provisión de puestos de trabajo y la movilidad (Capítulo III). Según establece el art. 69 TREBEP La planificación de los recursos humanos en las AAPP tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Conforme a la LFPA La planificación de los recursos humanos tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficiencia y eficacia en la acción pública, en la prestación de los servicios y en la utilización de los recursos económicos, personales, materiales y tecnológicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, gestión, formación, motivación, promoción profesional y movilidad. Son instrumentos de planificación del empleo público los planes de ordenación de recursos humanos, la oferta de empleo público o instrumento similar y los registros de personal.

Los planes de ordenación de recursos humanos son el instrumento básico de planificación de los recursos humanos.

Corresponde al Consejo de Gobierno, dentro de los límites presupuestarios, previa negociación colectiva en los ámbitos que correspondan en función de los colectivos a que afecten, aprobar los planes de ordenación de recursos humanos, a propuesta de la Consejería competente en materia de función pública y, cuando afecte al dimensionamiento de los efectivos de personal y a las normas y criterios generales sobre su régimen retributivo, de la Consejería competente en materia de Hacienda.. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán tener una vigencia temporal determinada, nunca inferior a cuatro años, o bien una vigencia indefinida.

Las necesidades de personal para la prestación de los servicios, con asignación presupuestaria, que deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o instrumento similar.

La oferta de empleo público, previa negociación colectiva, será aprobada anualmente por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública.

La oferta de empleo público o instrumento similar debe contener, como mínimo:

- a) El número de plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo.
- b) Las plazas correspondientes a personal funcionario de carrera agrupadas por grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades y, en su caso, opciones, y las de personal laboral fijo agrupadas por grupos y, en su caso, por categorías.
- c) El número de plazas que corresponden a cada uno de los sistemas de acceso.
- d) La reserva de un mínimo del 25% de plazas para la promoción interna. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán determinar los cuerpos y especialidades en los que esta reserva pueda alcanzar hasta el 50%.

La aprobación de la oferta de empleo público o instrumento similar comporta la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, con la posibilidad de un aumento de hasta un 10% adicional de las ofertadas. La ejecución de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar deberá desarrollarse en el plazo improrrogable de 3 años. Actualmente conforme a la ley 4/17 hay una reserva del 10% para personas con discapacidad en Andalucía, frente al 7% previsto en el TREBEP.

De acuerdo con la disposición adicional trigésima primera de la LFPA en cada una de las Delegaciones del Gobierno y en las Consejerías competentes en materia de función pública, Servicios Sociales y Salud se constituirá una unidad administrativa de inclusión del personal con discapacidad

7. Estructura del Empleo Público.

Conforme al TREBEP en el marco de sus competencias de auto organización, las AAPP estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones. La LFPA señala que el personal funcionario se agrupa en cuerpos, escalas y especialidades y, en su caso, opciones. Por la especialización de sus funciones o por la titulación o titulaciones específicas exigidas para su ingreso, se podrán crear especialidades en los cuerpos y, en su caso, opciones en las especialidades.

Los cuerpos, escalas, especialidades y, en su caso, opciones se crean, modifican y suprimen por ley.

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

- a) Grupo A, dividido en 2 Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades del Subgrupo A1 se requerirá estar en posesión del título de Doctor o Doctora, Máster o Grado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería u otro título equivalente. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

Para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades del Subgrupo A2 se requerirá estar en posesión de la titulación universitaria de Grado, Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica u equivalente.

La clasificación de los cuerpos, escalas o especialidades en cada uno de los Subgrupos A1 y A2 estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar en cada uno de ellos y de las características de las pruebas de acceso.

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

- c) Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

Para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades del Subgrupo C1 se requerirá estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o titulación equivalente.

Para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades del Subgrupo C2 se requerirá estar en posesión del título de Graduado o Graduada en Educación Secundaria Obligatoria, o titulación equivalente a la misma.