



ANEXO V. TEMARIO DE LA FASE DE OPOSICIÓN

El presente Anexo tiene por objeto concretar los contenidos técnicos y profesionales que podrán ser objeto de evaluación en los ejercicios A.2 y A.3 de la Fase de Oposición del proceso selectivo para la cobertura de plazas del perfil técnico de Recursos Humanos con experiencia – Grupo Técnicos.

El temario se ha diseñado atendiendo a criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, encontrándose directamente vinculado a las funciones del puesto en materia de administración de personal, relaciones laborales, selección, desarrollo, evaluación del desempeño, productividad, cumplimiento normativo y reporting en un entorno institucional del sector público empresarial.

Los contenidos incluidos tienen carácter profesional y aplicado. La evaluación podrá realizarse mediante preguntas tipo test de carácter conceptual y/o aplicado y mediante un caso práctico.

La bibliografía indicada tiene carácter orientativo y de apoyo, no exigiéndose el conocimiento literal de las obras citadas, sino la comprensión de los marcos normativos, procesos y criterios técnicos recogidos en el temario.

Orientaciones para el estudio y enfoque de contenidos

Con el fin de facilitar la preparación del proceso selectivo, se ofrecen las siguientes orientaciones sobre el enfoque de los contenidos, sin que constituyan una distribución cerrada de preguntas por módulos:

- El ejercicio tipo test (A.2) podrá incluir preguntas conceptuales y aplicadas de los cuatro módulos, con presencia relevante del marco normativo común recogido en los Módulos I y II.
- El ejercicio escrito de caso práctico (A.3) tendrá carácter integrado y transversal, y podrá requerir la aplicación combinada de contenidos de todos los módulos a situaciones profesionales propias del perfil convocado.
- La evaluación se orientará a comprobar la comprensión aplicada de los contenidos, el criterio técnico y la capacidad de análisis en el ámbito de Recursos Humanos.
- Respecto de la normativa estatal acotada por artículos (ET, LGSS, LPRL, RGPD, LOPDGDD, LO 3/2007, EBEP), se espera un conocimiento conceptual y aplicado, no literal. No se exigirá el cálculo de cuantías, tipos de cotización, bases reguladoras ni tablas vigentes.
- Respecto del marco institucional y normativo interno propio del ICO (VI Convenio Colectivo, III Plan de Igualdad, Código de Conducta, Estatutos), se espera un conocimiento de sus estructuras, principios, ámbitos de aplicación y criterios generales, sin exigencia de conocimiento literal de su articulado.
- La evaluación se referirá a la normativa vigente en la fecha de publicación de la presente convocatoria. Las referencias a normas incluidas en el temario se entenderán realizadas a su texto consolidado vigente en dicha fecha, con las modificaciones y actualizaciones que se encuentren en vigor en ese momento. No serán objeto de evaluación las reformas normativas posteriores a la publicación de la convocatoria.
- Las referencias a la Ley de Presupuestos Generales del Estado se entenderán realizadas a la normativa presupuestaria aplicable en la fecha de publicación de la convocatoria, incluidas, en su caso, las situaciones de prórroga presupuestaria y las normas de actualización retributiva aplicables en esa misma fecha.

MÓDULO I. MARCO LABORAL Y PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PÚBLICO

Tema 1. Régimen jurídico del ICO como entidad pública empresarial

- Naturaleza jurídica del ICO: entidad pública empresarial. Adscripción y fines institucionales.
- Régimen del personal laboral al servicio de entidades públicas empresariales. Singularidades aplicables a la función de recursos humanos.



– Principios de acceso al empleo público: igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Bibliografía orientativa:

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Art. 84 y artículos 103 a 108 (entidades públicas empresariales).

Real Decreto 706/1999, de 30 de abril, por el que se aprueba la adaptación del ICO a la Ley 6/1997 y sus Estatutos. Conocimiento general de fines, órganos de gobierno y estructura institucional.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015). Art. 55 (principios rectores del acceso al empleo público) y Disposición Adicional Primera (extensión de principios al personal del sector público institucional, incluidas las entidades públicas empresariales).

Código de Conducta del ICO (Consejo General, 24 de febrero de 2012, actualizado en diciembre de 2015): conocimiento general de principios y ámbito.

Tema 2. Fuentes del Derecho del Trabajo, negociación colectiva y VI Convenio Colectivo del ICO

- Fuentes normativas laborales.
- Convenio y acuerdos colectivos.
- Representación legal de las personas trabajadoras.

Bibliografía orientativa:

Estatuto de los Trabajadores. Art. 1–3 (ámbito y fuentes), Art. 4–5 (derechos y deberes), Art. 17 (no discriminación), Art. 82–86 (convenios colectivos)

Memento Práctico Social, apartados sobre fuentes y negociación colectiva.

VI Convenio Colectivo del Instituto de Crédito Oficial (publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid; actualmente prorrogado): conocimiento general de su ámbito de aplicación, estructura de grupos profesionales y niveles retributivos, sistema de clasificación, movilidad funcional, régimen de permisos y excedencias propio y cláusula de igualdad (art. 49 bis).

Tema 3. Contratación, movilidad y modificación de condiciones

- Tipologías contractuales.
- Clasificación profesional y movilidad funcional y geográfica.
- Modificaciones sustanciales de condiciones.
- Extinción del contrato y garantías procedimentales.

Bibliografía orientativa:

Estatuto de los Trabajadores (contratación, movilidad, modificaciones y extinción). Art. 14–16 (duración y modalidades contractuales), Art. 22–25 (clasificación profesional y promoción), Art. 39–41 (movilidad y modificaciones sustanciales), Art. 49–56 (extinción del contrato – visión general)

Memento Práctico Social (contratación y despido).

Tema 4. Jornada, tiempo de trabajo y régimen disciplinario

- Jornada, descansos y registro horario.
- Permisos, vacaciones y excedencias.
- Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
- Gestión de conflictos e interlocución con RLT.

Bibliografía orientativa:

Estatuto de los Trabajadores. Art. 34–38 (jornada, descansos, permisos y vacaciones), Art. 45–48 (suspensión y excedencias – visión general), Art. 58 (régimen disciplinario)

Memento Práctico Social (tiempo de trabajo y régimen sancionador).

Doctrina jurisprudencial reciente del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en materia de registro horario, control de jornada, desconexión digital y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (carácter orientativo).



Tema 5. Marco presupuestario del empleo en el sector público empresarial

- Marco presupuestario del sector público estatal: distinción entre sector público administrativo y sector público institucional empresarial. Especialidades aplicables a las entidades públicas empresariales.
- Masa salarial y límites retributivos.
- Incrementos retributivos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente.
- Tasa de reposición de efectivos.
- Condicionantes presupuestarios en la contratación.
- Régimen presupuestario en situación de prórroga. Medidas de actualización retributiva aprobadas mediante real decreto-ley.
- Autorización de masa salarial y condiciones para su modificación en entidades públicas empresariales.

Bibliografía orientativa:

Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente: Disposiciones en materia de gastos de personal (masa salarial, tasa de reposición, incrementos retributivos y limitaciones a la contratación).

Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público: conocimiento general del mecanismo de actualización retributiva aprobado por real decreto-ley en situación de prórroga presupuestaria.

Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía (2025-2028): conocimiento general de su alcance como marco plurianual de incremento retributivo en el sector público institucional.

Nota: la evaluación se limitará a los conceptos básicos (masa salarial, tasa de reposición, incrementos retributivos, condicionantes de la contratación en el sector público empresarial), sin exigencia de cálculo de cuantías ni conocimiento literal de porcentajes vigentes.

MÓDULO II. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Tema 6. Afiliación, altas y cotización

- Afiliación y variaciones en Seguridad Social.
- Bases y tipos de cotización.
- Comunicación con la TGSS.
- Evidencias y control interno.

Bibliografía orientativa:

Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social. Art. 7–11 (campo de aplicación), Art. 15–18 (afiliación y cotización). La evaluación se centrará en los conceptos básicos del sistema de afiliación y cotización y en su aplicación práctica en la gestión de personal, no exigiéndose el conocimiento de cuantías, tipos o tablas de cotización vigentes.

Memento Práctico Social (orientativo): Apartados sobre afiliación, cotización y gestión de Seguridad Social.

Tema 7. Nóminas e incidencias

- Estructura del recibo salarial.
- Retribución fija y variable.
- Incapacidad temporal y otras incidencias.
- Conciliación nómina–cotización.

Bibliografía orientativa:

Estatuto de los Trabajadores, Art. 26 (concepto de salario), Art. 27 (salario mínimo interprofesional), Art. 28 (igualdad de remuneración), Art. 29 (liquidación y pago del salario). Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social: Incapacidad temporal: concepto general y efectos en la relación laboral.



El conocimiento de la normativa de Seguridad Social se limitará a los aspectos conceptuales de la incapacidad temporal y su impacto en la gestión de nóminas y cotizaciones, no exigiéndose el cálculo de bases reguladoras ni el estudio detallado del régimen de prestaciones.

Tema 8. Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral

- Obligaciones empresariales en PRL.
- Coordinación de actividades empresariales y con los servicios de prevención.
- Gestión de accidentes.
- Indicadores de siniestralidad.

Bibliografía orientativa:

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 14–22 (derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales). Art. 24 (coordinación de actividades empresariales). Art. 30 – 32 bis (servicios de prevención). Art. 33–40 (consulta, participación y representación de las personas trabajadoras en materia preventiva).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): *Directrices básicas para la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa*. (carácter orientativo)

MÓDULO III. SELECCIÓN, DESARROLLO Y DESEMPEÑO

Tema 9. Planificación de personas y análisis de puestos

- Descripción de puestos y competencias.
- Detección de necesidades organizativas.
- Coordinación interna.

Bibliografía orientativa:

Puchol, L. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (planificación y diseño de puestos).

Tema 10. Procesos de selección con garantías

- Diseño del proceso selectivo: bases, fases, criterios de valoración, matrices de puntuación y garantías de trazabilidad
- Órganos de selección: composición, imparcialidad, especialización, conflictos de interés y actas.
- Entrevista estructurada y evaluación por competencias.
- Principios de igualdad y no discriminación en el empleo. Igualdad de oportunidades y prevención de sesgos.
- Documentación, trazabilidad e indicadores de selección.

Bibliografía orientativa:

Puchol, L. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (selección de personal y diseño de procesos selectivos).

Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S. y Schuler, R. *La gestión de los recursos humanos* (capítulos sobre selección, entrevista estructurada y evaluación por competencias).

Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015), art. 55, 60 y 61 (principios rectores del acceso al empleo público: igualdad, mérito, capacidad y publicidad, órganos de selección y sistemas selectivos), Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, arts. 23 y 24: abstención y recusación.

Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 5–8 (principio de igualdad y discriminación)

Guías, materiales o recursos del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) sobre procesos selectivos y entrevista por competencias, así como recursos profesionales de buenas prácticas en prevención de sesgos, trazabilidad y evaluación objetiva en procesos de selección (carácter orientativo).

Tema 11. Formación, onboarding y desarrollo profesional



- Detección de necesidades formativas y elaboración de planes de formación.
- Evaluación del impacto formativo, indicadores de formación.
- Modelo de competencias e itinerarios formativos.
- Onboarding, Movilidad interna.

Bibliografía orientativa:

Puchol, L. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (formación y desarrollo profesional).
Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S. y Schuler, R. *La gestión de los recursos humanos — formación, desarrollo, gestión por competencias y movilidad*.
Kirkpatrick, D. y Kirkpatrick, J. *Evaluación de la formación: los cuatro niveles* (referencia orientativa para la evaluación del impacto formativo).

Tema 12. Evaluación del desempeño, productividad y KPIs

- Diseño del modelo de evaluación del desempeño: objetivos, evidencias, criterios de valoración, equidad, gobernanza.
- Ciclo anual: fijación de objetivos, seguimiento, evaluación, revisión, calibración, cierre.
- Vinculación, en su caso, con retribución variable o sistemas de reconocimiento, conforme a los criterios objetivos y autorizaciones aplicables.
- Integración con desarrollo profesional, formación, movilidad y planes de mejora.
- Indicadores de desempeño y productividad, reporting y riesgos de sesgo.

Bibliografía orientativa:

Puchol, L. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (evaluación del desempeño, dirección por objetivos y gestión del rendimiento).
Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S. y Schuler, R. *La gestión de los recursos humanos — evaluación del desempeño, retribución, desarrollo y gestión por competencias*.
Memento Práctico Social (retribución variable y aspectos laborales vinculados).

MÓDULO IV. PROTECCIÓN DE DATOS, INTEGRIDAD INSTITUCIONAL Y REPORTING

Tema 13. Protección de datos, igualdad y prevención del acoso en RRHH

- Principios del RGPD en el ámbito laboral.
- Tratamientos habituales en RRHH.
- Confidencialidad y medidas de seguridad.
- Protocolos de igualdad y prevención del acoso.

Bibliografía orientativa:

Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD). Art. 5 (principios del tratamiento de datos). Art. 6 (licitud del tratamiento).
Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales. Art. 5 (deber de confidencialidad). Art. 87–90 (derechos digitales en el ámbito laboral).
Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva. Art. 45–48 (planes de igualdad y medidas frente al acoso).
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
III Plan de Igualdad del Instituto de Crédito Oficial (2025-2028): conocimiento general de sus principios, ejes de actuación y medidas, sin exigencia de conocimiento literal de su articulado.
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: principios generales aplicables al ámbito laboral.
Agencia Española de Protección de Datos (AEPD): Guía sobre protección de datos en las relaciones laborales (carácter orientativo).

Tema 14. Transparencia, buen gobierno e integridad institucional en el ámbito de RRHH

- Obligaciones de transparencia aplicables a las entidades públicas empresariales.



- Canal interno de información y sistema de protección de las personas informantes en el sector público.
- Código de Conducta del ICO: principios rectores y ámbito de aplicación al personal.
- Régimen de incompatibilidades del personal del sector público estatal, con específica aplicación al personal laboral de las entidades públicas empresariales. Declaración y control.

Bibliografía orientativa:

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno: conocimiento general de su aplicación a entidades públicas empresariales.

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción: principios y sistema interno de información.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Código de Conducta del ICO

Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI): documentación y orientaciones sobre canales internos de información en el sector público (carácter orientativo).

Tema 15. Indicadores, reporting y digitalización en la gestión de RRHH

- Cuadro de mando de RRHH: indicadores de rotación, absentismo, siniestralidad, conflictividad, selección, formación, desarrollo, conciliación, desempeño, productividad, clima/compromiso, diversidad y brecha retributiva.
- HR Analytics: usos habituales en la función de RRHH y límites derivados de la normativa de protección de datos.
- Digitalización de procesos de recursos humanos: criterios, riesgos y garantías.
- Reporting interno para órganos de gobierno y externo para organismos de control.

Bibliografía orientativa:

Marr, B. Big Data en Recursos Humanos: análisis de datos aplicado a la gestión de personas (carácter orientativo).

Agencia Española de Protección de Datos (AEPD): orientaciones sobre tratamientos automatizados, decisiones algorítmicas y elaboración de perfiles.

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP): publicaciones sobre digitalización y gestión de personas en el sector público (carácter orientativo).