



aulaformacion

BUSINESS SCHOOL

Guía del sistema de baremación de méritos en el empleo público en España

Análisis completo del marco normativo, tipos de méritos y estrategias formativas para opositores

Edición 2016

Documento formativo especializado para oposiciones

Sumario

1. Introducción al sistema de mérito y capacidad

2. Marco jurídico de la baremación en España

2.1 Nivel constitucional

2.2 Nivel básico de función pública (TREBEP)

2.3 Normativa sectorial y convocatorias

3. Tipos de méritos que se valoran en los procesos selectivos

3.1 Experiencia profesional

3.2 Formación académica

3.3 Cursos de formación

3.4 Otros méritos habituales

4. La formación como mérito baremable

4.1 Criterios generales de valoración

4.2 Acreditación por sectores

5. Comparativa de baremos por sectores

6. Ejemplos reales de convocatorias y baremos concretos

7. Tendencias actuales en la valoración de méritos

8. Estrategia formativa para opositores y conclusiones

Referencias

1. Introducción al sistema de mérito y capacidad

El "**sistema de baremación**" (o "baremo de méritos") es el conjunto de reglas que asigna puntos a determinados méritos (experiencia, formación, etc.) dentro de un proceso de selección o de provisión de puestos en el empleo público. Es una pieza central para materializar los principios de acceso y progresión profesional basados en igualdad, mérito y capacidad, porque traduce esos principios a criterios verificables y puntuables.

Definición clave

El baremo de méritos es el mecanismo operativo que transforma los principios constitucionales de mérito y capacidad en criterios objetivos, medibles y verificables para los procesos selectivos del empleo público.

Desde el punto de vista constitucional, el acceso a funciones y cargos públicos debe producirse "**en condiciones de igualdad**" y el acceso a la función pública debe regularse conforme a los principios de mérito y capacidad.

En la práctica, la baremación no es "un único sistema" válido para todas las oposiciones: en el marco básico estatal, el detalle del baremo se define en cada convocatoria (bases y anexos), y cambia por administración (estatal/autonómica/local), por sector (educación/sanidad/administración general, etc.) y por tipo de proceso (ingreso, estabilización, provisión, bolsas). Por eso, cualquier guía de referencia debe estudiar simultáneamente: **(a) el marco normativo común** y **(b) ejemplos reales de convocatorias y sus anexos de baremo**.

2. Marco jurídico de la baremación en España

El marco básico estatal que sostiene la baremación se apoya en tres niveles jerárquicos que establecen los principios fundamentales y las reglas de juego para todos los procesos selectivos:

2.1 Nivel constitucional

La Constitución Española establece las bases del sistema:

- **Artículo 23.2:** El derecho de acceso en igualdad a funciones y cargos públicos.
- **Artículo 103.3:** El mandato de que el acceso a la función pública se regule por mérito y capacidad.

2.2 Nivel básico de función pública (TREBEP)

El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) desarrolla estos principios constitucionales:

Principios rectores del acceso: Exigen publicidad de convocatorias y bases, transparencia, imparcialidad y adecuación entre pruebas y funciones, entre otros.

Tipología de sistemas selectivos:

- **Oposición y concurso-oposición:** Sistema regla general para personal funcionario de carrera.
- **Concurso "solo por ley":** Sistema excepcional (valoración exclusiva de méritos).

Regla de proporcionalidad: En procesos que incluyan pruebas y méritos, la valoración de méritos no puede, por sí sola, determinar el resultado del proceso.

2.3 Normativa sectorial y convocatorias

El tercer nivel corresponde a la normativa y convocatoria sectorial. Por ejemplo, en educación docente el **Real Decreto 276/2007** fija la estructura básica de la fase de concurso y límites máximos por bloques para el baremo de ingreso en cuerpos docentes, obligando a que las convocatorias respeten esa estructura.

Punto clave para el enfoque "2016"

La **Ley 20/2021** da cobertura normativa a procesos de estabilización y prevé, con carácter excepcional, convocatorias por sistema de concurso (solo méritos) para plazas estructurales ocupadas temporalmente de forma ininterrumpida con anterioridad al **1 de enero de 2016**, conectando explícitamente con el sistema excepcional del TREBEP.

Además, en estabilización la Ley 20/2021 describe un modelo general de concurso-oposición en el que la fase de concurso puede representar el **40% de la puntuación total** y donde se enfatiza la experiencia en el cuerpo/escala/categoría.

3. Tipos de méritos que se valoran en los procesos selectivos

Aunque cada convocatoria concreta el "baremo de méritos empleo público", en la práctica se repiten categorías bastante estables a lo largo de los diferentes sectores y administraciones:

3.1 Experiencia profesional

La experiencia profesional suele ser el bloque con **mayor peso** cuando existe fase de concurso, especialmente en estabilización y en sectores con gran volumen de temporalidad. Esto se ve claramente en:

- **Educación docente:** Bloques con máximos donde experiencia puede llegar a 7 puntos sobre 10.
- **Convocatorias locales/sectoriales:** Donde la experiencia domina la fase de concurso.

3.2 Formación académica

Las titulaciones oficiales (doctorado, másteres, grados, FP superior) suelen baremarse como méritos "**de estructura**" (más estables, menos discutibles documentalmente). Aparece como bloque propio en docentes y también en baremos de seguridad/local.

3.3 Cursos de formación

Los cursos de formación (formación permanente/continuada/perfeccionamiento) constituyen el núcleo de "**cómo se puntúan los cursos en oposiciones**", pero rara vez se valoran sin límites: casi siempre hay máximos de puntos, requisitos de horas/créditos y exigencias sobre quién puede impartirlos/homologarlos o qué certificados son válidos.

3.4 Otros méritos habituales

Tabla 1 Otros méritos frecuentemente valorados

Mérito	Descripción	Sectores típicos
Idiomas	Oficiales o extranjeros acreditados	Todos los sectores
Docencia impartida	Experiencia como formador	Educación, sanidad
Investigación/Publicaciones	Artículos, libros, proyectos	Universidad, investigación
Méritos específicos del puesto	Perfiles TIC, especialidades técnicas	Concursos de provisión

4. La formación como mérito baremable

En términos operativos, un **"curso baremable"** no es un tipo de curso "universal", sino un curso que cumple simultáneamente: **(a)** lo que exige la convocatoria (bases/anexos) y **(b)** la forma de acreditación reconocida por esa administración o sector. Esta distinción es crítica para evitar el error frecuente de "comprar cursos" sin validar si puntúan en esa convocatoria concreta.

4.1 Criterios generales de valoración

Los criterios que se repiten con más frecuencia (y que conviene convertir en checklist) son:

1. Relación con funciones/puesto o especialidad

En el ámbito docente, por ejemplo, una convocatoria estatal de estabilización valora cursos "relacionados con la especialidad" u otras materias educativas concretas (organización escolar, tecnologías aplicadas a la educación, didáctica...), y exige que los cursos estén convocados por administraciones educativas con competencias, universidades, entidades colaboradoras en planes de formación o actividades reconocidas por la administración educativa.

2. Mínimo de horas o créditos y trazabilidad documental

En concursos generales de provisión en administración estatal, se observan umbrales muy explícitos: cursos como asistente exigen duración mínima acreditada (p. ej., 15 horas) y diploma/certificado; además, no se valoran cursos sin duración indicada.

3. Límites de puntuación y reglas anti-duplicidad

Es habitual que:

- Exista un máximo global por cursos (p. ej., hasta 10 puntos).
- Se limite el número de cursos computables.
- Se impida puntuar varias veces la misma materia o el mismo curso (aunque haya varias ediciones).

4.2 Acreditación por sectores

Quién puede "homologar" o certificar el curso con efectos baremables varía enormemente por sector:

Administración local con habilitación nacional

El **Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)** establece criterios de reconocimiento y valoración, e indica que los certificados de reconocimiento y valoración solo pueden ser expedidos por el propio INAP o por los órganos competentes autonómicos en formación. También fija umbrales (por ejemplo, cursos <15 horas puntúan 0), y distingue la valoración por relación con funciones reservadas, dificultad, horas y sistema de evaluación (no se valora "mera asistencia" cuando se requiere aprovechamiento).

Sanidad

La acreditación de formación continuada está regulada a nivel estatal: el **Real Decreto 1142/2007** determina la composición/funciones de la Comisión correspondiente y regula el sistema de acreditación, integrando a la Comisión y a los órganos específicos de acreditación del ministerio y de las comunidades autónomas.

En la práctica, los baremos sanitarios convierten esa "acreditación" en puntos. Un ejemplo concreto (facultativos especialistas A1 en la Comunidad de Madrid) fija un apartado de "Formación y otras actividades" (máximo 15 puntos) y valora formación continuada con reglas diferenciadas según cómo venga certificada (ECTS, créditos CFC u horas), descartando

actividades sin horas/créditos y añadiendo límites anuales máximos de carga formativa baremable.

En sanidad andaluza, un anexo de baremo del Servicio Andaluz de Salud muestra un concurso-oposición total de 200 puntos (100 oposición + 100 concurso) y detalla subapartados donde la formación continuada y actividades formativas se puntúan con criterios distintos (p. ej., "por crédito CFC" con valor específico, o por hora en determinadas actividades), además de listar tipos de entidades organizadoras (administraciones, universidades, sindicatos, asociaciones sin ánimo de lucro, fundaciones, etc.).

5. Comparativa de baremos por sectores

La comparación útil no es "qué sector puntúa más", sino: **(a)** cuánto puede aportar la formación en puntos relativos y **(b)** cuán restrictivos son los criterios de validez del curso.

Tabla 2 Comparativa de baremos por sectores

Sector / Ejemplo	Tipo de proceso	Peso o máximo de formación	Restricciones típicas
Educación (docentes)	Concurso-oposición (ingreso)	Méritos máx. 10; estructura por bloques; formación permanente dentro de "otros méritos"	Baremo estructurado y límites por bloques; cursos deben ajustarse a especificaciones oficiales
Sanidad (Madrid, A1)	Concurso-oposición / concurso	"Formación y otras actividades" máx. 15; cursos puntúan por ECTS/CFC/horas	No puntúa si no constan horas/créditos; límites anuales de carga baremable
Sanidad (Andalucía, SAS)	Concurso-oposición	Concurso hasta 100 puntos (sobre 200 totales)	Autobaremo electrónico; criterios por tipo de entidad organizadora y métrica
Administración general (INE)	Concurso general (provisión)	Cursos hasta 10 puntos; reglas de puntuación por curso	Lista anual de cursos; exclusión de máster/doctorado; validez temporal (10 años)
Instituciones penitenciarias	Concurso general (provisión)	Cursos hasta 10 puntos; límite de número de cursos valorables	Solo cursos del anexo y del marco de formación para el empleo
Servicios sociales (local)	Concurso-oposición	Formación máx. 5 puntos (en fase de concurso máx. 20)	Solo cursos relacionados; últimos 10 años; requiere diploma con horas/entidad/fecha
Seguridad (Policía Municipal Madrid)	Concurso-oposición libre	Cursos "de interés policial" máx. 0,30	Puntuación por horas con coeficiente muy bajo; otras titulaciones/idiomas también puntúan

Reflexión crítica. Esta evidencia sugiere que "cursos baremables" tiene significados muy distintos según sector. En algunos ámbitos (p. ej., servicios sociales locales) un paquete de cursos bien elegido puede acercarse al máximo de formación con pocas acciones de 100+ horas; en otros (p. ej., policía municipal en el ejemplo analizado) el impacto cuantitativo de cursos es mucho más limitado frente a otros méritos o frente a la propia oposición.

6. Ejemplos reales de convocatorias y baremos concretos

En concursos de provisión (administración estatal), se ve un patrón "**muy reglado**" de cursos. Analicemos algunos ejemplos representativos:

Instituto Nacional de Estadística (INE)

Los cursos se valoran hasta 10 puntos, exigiendo:

- Duración mínima (15 horas como asistente).
- Acreditación mediante diploma/certificado.
- Solo cursos del listado anual del organismo y del marco de formación para el empleo.
- Exclusión de títulos universitarios/doctorado/máster/jornadas.
- Límite por materia.
- Plazo máximo de validez de 10 años.

Secretaría de Instituciones Penitenciarias

Además del máximo de 10 puntos, se limita aún más:

- Solo se valoran hasta cuatro cursos.
- Deben estar expresamente incluidos en un anexo.
- No se valoran másteres ni jornadas.
- El curso debe reflejar duración.
- Valoración específica para cursos en igualdad (1 punto si ≥ 15 horas).

Educación docente

El marco docente obliga a estructurar méritos y limita el máximo total de méritos (10 puntos en ingreso), con bloques y máximos (por ejemplo, experiencia docente previa puede dominar el reparto en determinados procedimientos).

La lógica de "curso baremable" docente también impone condiciones institucionales: cursos relacionados con especialidad/materia educativa y convocados por administraciones con competencias educativas, universidades o actividades reconocidas, acreditados con certificado que exprese créditos.

Servicios sociales (administración local)

Un ejemplo del Ayuntamiento de Campoo de Enmedio fija fase de concurso de 20 puntos, con formación máxima de 5 puntos y una escala por duración (20–50h, 51–100h, >100h), limitada a los 10 años anteriores, exigiendo diploma con duración, entidad organizadora y fecha, e impidiendo valorar titulaciones exigidas como requisito de acceso.

Fuerzas de seguridad locales

El ejemplo de méritos de policía municipal en Madrid muestra un peso bajo de cursos: "cursos de interés policial" con máximo 0,30 puntos y un coeficiente por hora (0,002 por hora cuando constan horas), además de reglas específicas para cursos sin horas.

Conclusión práctica

Esto refuerza una idea práctica: en algunos cuerpos, la estrategia formativa existe, pero su rendimiento marginal puede ser menor que en sanidad o en concursos de provisión.

7. Tendencias actuales en la valoración de méritos

El sistema de baremación está evolucionando. Identificamos cuatro tendencias principales:

1. Estabilización y excepcionalidad de concursos de méritos

La **Ley 20/2021** conecta de forma explícita la posibilidad de concurso (solo méritos) con plazas ocupadas temporalmente de forma ininterrumpida antes del 1 de enero de 2016, y en general impulsa modelos de estabilización con porcentajes altos de fase de concurso y énfasis en experiencia.

2. Digitalización de la gestión del mérito

La propia Ley 20/2021 menciona medidas de agilización como reducción de plazos y digitalización de procesos selectivos. En la práctica, esto se traduce en mecanismos como el **autobaremo** y la aportación electrónica de méritos: un anexo del SAS exige presentar "autobaremo" y acreditación "a través de medios electrónicos", anexando méritos desde un "currículum digital".

3. Especialización verificable

La "especialización verificable" (transversalidad + calidad) es una tendencia creciente. Varios baremos incorporan explícitamente materias transversales (por ejemplo, igualdad) o asignan puntuación específica a formación en igualdad, lo que indica que parte de la formación baremable se orienta a competencias alineadas con políticas públicas y cumplimiento normativo, no solo a habilidades técnicas del puesto.

4. Microcredencialización

A nivel europeo, existe una recomendación del Consejo que busca impulsar microcredenciales para aprendizaje permanente y empleabilidad, y en España se ha promovido un plan para el desarrollo de microcredenciales universitarias (2024-2026, con financiación específica).

Nota importante

A efectos de "cómo se puntúan los cursos en oposiciones", hoy lo decisivo sigue siendo si la convocatoria reconoce esas microcredenciales como curso baremable (y bajo qué condiciones), porque muchas convocatorias excluyen explícitamente "máster y similares" o exigen que el curso pertenezca a listados internos o marcos de formación para el empleo.

8. Estrategia formativa para opositores y conclusiones

Una estrategia formativa útil (y defendible jurídicamente) parte de una premisa fundamental: **el baremo real es el anexo de tu convocatoria, no el "promedio del sector"**. La evidencia comparada muestra diferencias fuertes en máximos, validez temporal y tipos de entidades aceptadas.

Reglas estratégicas fundamentales

1. Seleccionar cursos que cumplan mínimos formales

Horas/créditos acreditados de forma inequívoca en el certificado. Si no constan horas o duración, muchas administraciones directamente no puntúan el curso.

2. Priorizar entidades y marcos aceptados por la convocatoria

En concursos estatales de provisión aparecen restricciones del tipo "solo cursos del marco de formación para el empleo de las Administraciones Públicas" y "centros oficiales de idiomas"; en sanidad, la lógica de acreditación (CFC) es central; en docentes, las administraciones educativas y universidades son llave de admisión del curso.

3. Cuidar la ventana temporal de validez

Varios ejemplos analizados usan 10 años como horizonte (o establecen límites anuales de carga formativa), por lo que acumular formación "fuera de plazo" es un coste de oportunidad.

4. Evitar duplicidades

Desde reglas "un curso solo se valora una vez" hasta "solo un curso por materia", el patrón es reducir inflación de puntos por repetición. Esto convierte la planificación en un problema de calidad y cobertura temática, no solo de cantidad de horas.

Conclusión general

El sistema de baremación en oposiciones (y, en general, el baremo de méritos en el empleo público) se entiende mejor como un **"ecosistema de baremos"** donde el derecho básico fija principios y límites (publicidad, transparencia, proporcionalidad de la fase de méritos, y excepcionalidad del concurso puro), mientras que la verdadera ingeniería de puntos se decide en cada convocatoria sectorial y territorial.

La referencia a **1 de enero de 2016** es especialmente relevante por su papel en los concursos excepcionales de estabilización previstos en la Ley 20/2021, que ha cambiado el mapa de méritos en los últimos años.

"El éxito en la fase de concurso no depende de acumular méritos, sino de acumular los méritos correctos, acreditados correctamente, dentro del marco correcto."

Referencias

1. BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
2. BOE-A-1978-31229 Constitución Española. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
3. BOE-A-2007-4372 Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-4372>
4. BOE-A-2021-21651 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21651>
5. BOE-A-2025-6632 Resolución de 7 de marzo de 2025, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo en el Instituto Nacional de Estadística. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6632
6. BOE-A-2022-19026 Resolución de 16 de noviembre de 2022, de la Subsecretaría, por la que se convocan procedimientos selectivos extraordinarios de estabilización para el ingreso mediante concurso a los Cuerpos de Profesores. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-19026>
7. BOE-A-2022-1499 Resolución de 25 de enero de 2022, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se establecen los criterios de reconocimiento y valoración de cursos de formación. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-1499
8. Real Decreto 1142/2007, de 31 de agosto, por el que se regula la formación continuada de las profesiones sanitarias. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-16340>
9. Áreas - Formación continuada - Acreditación (Ministerio de Sanidad). <https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionalesSanitarias/formacionContinuada/acreditacion.htm>
10. BOE-A-2026-5071 Resolución de 27 de febrero de 2026, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios Periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5071
11. DOUE-Z-2022-70041 Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2022-70041>
12. Anuncio número 2025-10257 (Boletín Oficial de Cantabria). <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=428265>
13. Junta de Andalucía - Servicio Andaluz de Salud - Anexos de baremación. <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/>
14. madrid.es - Anexo IV Méritos fase de concurso Policía Municipal. <https://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Oposiciones/PolicoCuerpoPolicoMunicAyunt/ficheros/AnexoIVMeritosfasedeconcurso.pdf>



Continúa tu formación y mejora tu baremo profesional

En Aulaformación Business School te ofrecemos cursos especializados baremables diseñados para maximizar tu puntuación en procesos selectivos.

Nuestros programas están acreditados y cumplen con los requisitos de las principales convocatorias del empleo público en España.

Descubre nuestros cursos baremables

cursos.baremables.aulaformacion.es



aulaformacion