

**BORRADOR**  
**MESA SECTORIAL PERSONAL FUNCIONARIO**  
**Fecha propuesta: 24 de octubre de 2023**

**RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN MATERIA DE CESE DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO EN LOS SUPUESTOS B) DEL ARTÍCULO 10.1 DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, previo a su modificación por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establecía en su artículo 10.1, letra b) como causa legal de nombramiento de personal funcionario interino, la sustitución transitoria de los titulares.

Además, el apartado 3 del mismo artículo venía a establecer que el cese del personal funcionario interino debía producirse, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalizara la causa que dio lugar a su nombramiento.

El Real Decreto – ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público vino a modificar dicho apartado, señalando entonces que el nombramiento interino por sustitución transitoria de los titulares sería *durante el tiempo estrictamente necesario*.

Dicho Real Decreto – ley modifica también el contenido del citado apartado 3 del artículo 10 señalando ahora que la Administración formalizará de oficio el cese de la relación de interinidad, entre otras causas, por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento y por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

Se introduce también, a través de este Real Decreto – ley, una disposición adicional 17ª en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que establece que las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.



Por su parte, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, modificando de nuevo el artículo 10, mantiene la redacción del apartado 1, letra b) ya contenida en el citado Real Decreto – ley 14/2021, así como del apartado 3 del mismo artículo, lo que también puede predicarse de la disposición adicional 17ª.

Es evidente que el legislador ha querido profundizar en el régimen legal de la relación de interinidad adoptando un conjunto de medidas cuya finalidad es concretar el momento del cese del personal funcionario interino, en sus diversas modalidades, para que la misma dure el tiempo estrictamente indispensable y evitando con ello la prolongación indebida de dicha relación temporal.

Debemos por tanto centrarnos en las circunstancias que han de determinar el cese del personal funcionario interino cuando la causa de su nombramiento sea la sustitución transitoria del titular de un puesto por cualquiera de los supuestos que legalmente producen una ausencia transitoria y por tanto una falta de efectivo desempeño del mismo, como puedan ser, a título de ejemplo, entre otras, el pase a situación administrativa de servicios especiales, el desempeño de funciones sindicales a tiempo completo o la incapacidad laboral temporal.

Sin embargo, uno de los supuestos que puede presentarse también es el hecho de que, iniciándose la relación de interinidad, como sustitución transitoria de su titular, finalmente sobrevenga una circunstancia consistente en la pérdida de la titularidad del puesto y así por ejemplo, entre otras circunstancias, por jubilación de la persona titular, por su renuncia o por la obtención con carácter definitivo de otro puesto.

Esto trae consigo por tanto la necesidad, en virtud de lo previsto en el apartado 3 del artículo 10 y en la disposición adicional 17ª del Estatuto Básico del Empleado Público, de adoptar *cráterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición*.

Y es que en definitiva, parece lógico entender que si se produce de forma sobrevenida la pérdida de titularidad del puesto de quien venía siendo transitoriamente sustituido, dicha causa de sustitución desaparece y por ende ello debiera determinar la finalización de la relación de interinidad por tal causa, sin perjuicio de que vacante el puesto, a partir de ese momento, de ser urgente e inaplazable su cobertura temporal en tanto que se provea, pueda plantearse, conforme a derecho, un nuevo nombramiento temporal, en esta nueva ocasión fundado en la letra a) del apartado 1 del artículo 10 del Estatuto Básico antes mencionado.

En particular debe plantearse si es procedente o no, mantener la relación de interinidad por sustitución, transformando la causa, hacia la nueva circunstancia de vacancia del puesto.

El Tribunal Supremo tuvo oportunidad, en un momento determinado de manifestarse en relación con el cese de personal funcionario interino por sustitución, en su Sentencia 75/2020, de 20 de enero.

Dicha sentencia se circunscribe al supuesto en que una funcionaria interina es cesada como consecuencia de la adjudicación, con carácter provisional, del puesto cubierto de forma interina, como consecuencia del reingreso al servicio activo de un tercer funcionario sin que ello supusiera la desaparición de la causa del nombramiento interino, que era la sustitución del titular definitivo del puesto que se encontraba en situación de servicios especiales y por tanto con reserva legal del puesto que no perdía como consecuencia de la adjudicación provisional del funcionario reingresado.



En puridad, la Sentencia del Tribunal Supremo, vendría también a cuestionar la validez de la adjudicación provisional como consecuencia del reingreso al servicio activo que tendría que haberse efectuado respecto de un puesto que, con dotación presupuestaria, estuviere vacante, cuestión que no era la del caso.

En el Fundamento Jurídico 5º, la Sentencia también viene a afirmar que cabe decir que cuando el funcionario interino sustituya al titular del puesto de trabajo ausente por cualquier causa [ artículo 10.b) del EBEP], aquél cesará cuando el funcionario de carrera se reincorpore de manera efectiva o bien, si éste pierde el derecho a la reserva del puesto de trabajo y ese puesto queda vacante, cuando se incorpore otro funcionario de carrera por un sistema legalmente previsto.

Por tanto, de todo ello se desprende que el cese de un funcionario interino debe vincularse a alguna de las circunstancias expresamente contempladas en la norma de aplicación y, particularmente, el cese funcionario interino nombrado por sustitución de un funcionario de carrera con reserva de plaza o puesto solo debe producirse con ocasión de la ocupación efectiva de la plaza o puesto por el funcionario de carrera sustituido (titular originario) o por otro funcionario de carrera (titular sobrevenido) para el caso de que el titular inicial pierda el derecho a la reserva del puesto de trabajo y se realice una convocatoria al efecto.

A la luz de la citada Sentencia, bien puede afirmarse que el Tribunal Supremo sostiene que la relación de interinidad no puede darse por finalizada si no es por la desaparición concreta de la causa que dio lugar al nombramiento, esto es, la reincorporación a su puesto de trabajo por parte del funcionario sustituido, y yendo más allá, afirma que en caso de que tal funcionario sustituido pierda la titularidad del puesto, el cese del funcionario interino entonces tendría que producirse como consecuencia de la cobertura del puesto por otro funcionario previa la convocatoria del puesto.

Así pues, a la vista de la citada Sentencia, el Tribunal Supremo vino a interpretar que la pérdida de la titularidad del puesto por parte del funcionario de carrera, el cual ya no sería sustituido por el funcionario interino, no era causa legal de finalización de la relación de interinidad, debiendo demorarse al momento en que dicho puesto fuese provisto por funcionario de carrera, tras su convocatoria, por mucho que ello implica, no cabe duda, una desaparición de la causa legal de interinidad por transformación del supuesto de hecho, pues tras la pérdida de la titularidad del puesto por parte del funcionario de carrera sustituido, se produce la vacancia del mismo, lo que debiera conducirnos a la letra a) del apartado 1 del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ahora bien, no debe obviarse el hecho de que la reseñada sentencia es dictada al amparo de la legislación vigente en aquel momento, anterior por tanto a las modificaciones introducidas en el año 2021.

Tal y como se dijo anteriormente, el legislador en el año 2021 incorpora una serie de nuevos elementos cuya finalidad son delimitar en mayor medida el carácter estrictamente temporal de las relaciones de interinidad y por tanto la íntima relación que tiene con la causa del nombramiento, a efectos en definitiva de evitar la permanencia de la relación de interinidad más allá de la desaparición de la causa que determinó el nombramiento.



Es por ello, como se expuso, que el legislador en el año 2021, apostilla en la letra b) del apartado 1 del artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, que la relación de interinidad por sustitución será *por el tiempo estrictamente necesario*, y en el apartado 3 establece la obligación de la Administración de *da por finalizada, de oficio, dicha relación, cuando desaparezca la causa de la sustitución o cuando transcurra el plazo establecido para su nombramiento*.

De todo esto da buena cuenta la Exposición de Motivos de la citada Ley 20/2021.

Por tanto, la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2020 debe ser aplicada a la luz de la legislación vigente, y ello nos obliga sin embargo a tomar en consideración, algunos de sus contenidos, como son, de una parte, la seguridad jurídica que debe proporcionar el acto de nombramiento en cuanto a las concretas causas que determinan el cese del personal funcionario interino por sustitución, como el hecho de que hasta en tanto no desaparezca la titularidad del puesto del funcionario sustituido, la causa subsiste.

Sin embargo, la circunstancia sobrevenida de pérdida de la titularidad del puesto por parte del funcionario sustituido y, por ende, la aparición de la vacancia del puesto, que nos llevaría al supuesto de la letra a) del apartado 1 del artículo 10 del Estatuto Básico, sí debe ser interpretada y aplicada a la luz de la vigente legislación.

Este criterio viene además avalado por el artículo 10.1, letra a) en relación con su apartado 4, párrafo 2º, porque en los casos en que se haya efectuado un nombramiento interino para la cobertura temporal de un puesto vacante, y éste haya sido objeto de la correspondiente convocatoria, y finalmente de ésta quede desierto el puesto, la Ley impone el cese del interino pudiendo efectuarse no obstante un nuevo nombramiento, cuando sin embargo, bien podría afirmarse que la causa de nombramiento subyace, por cuanto como diría la citada letra a) *no ha sido posible su cobertura por funcionario de carrera*.

En definitiva, la legislación vigente obliga a esta Administración a impedir la concatenación sucesiva de causas de interinidad, en una misma relación temporal, pues lo contrario supondría, en palabras del legislador, un abuso de la temporalidad.

Por el contrario, hemos de entender que la doctrina emanada de la Sentencia antes dicha es de plena aplicación en cuanto al principio de seguridad jurídica, de forma que en pleno respeto de los derechos del personal funcionario interino por sustitución, su nombramiento debe expresar concretamente las causas y circunstancias determinantes de su cese.

Por otro lado, es evidente que en el momento actual podemos encontrarnos con situaciones pretéritas que merecen un tratamiento singular, siendo posible la existencia de relaciones de interinidad por sustitución producidas al amparo de la legislación anterior y cuya gestión debe constreñirse a la jurisprudencia aplicable en ese momento, así como también podemos encontrarnos con nombramientos interinos por sustitución que tras la entrada en vigor de las normas del año 2021, se les ha aplicado tales criterios de la jurisprudencia.

Las competencias atribuidas a la Dirección General de la Función Pública, en la actualidad, vienen establecidas en el Reglamento Orgánico de la extinta Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado mediante Decreto 14/2021, de 18 de marzo, el cual resulta de aplicación en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias.



De conformidad con lo previsto en el artículo 78, letra e) del citado Reglamento Orgánico, a esta Dirección General le corresponde el establecimiento, con carácter vinculante, de los criterios de actuación a que han de ajustarse los procedimientos de gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, excepto respecto del personal docente y del estatutario.

La presente Resolución tiene por objeto el establecimiento de criterios de interpretación y aplicación del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no siendo únicamente una Resolución de criterios de gestión, por lo que afectando a las condiciones de trabajo del personal funcionario interino por sustitución, se considera preceptiva su previa negociación colectiva en el seno de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario.

En virtud de lo anteriormente expuesto, en el ejercicio de las funciones atribuidas por el ordenamiento jurídico, previa su negociación en el ámbito de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario en la sesión celebrada el día \_\_\_\_\_, conforme consta en el acta expedida por la secretaría de la mesa,

## **RESUELVO:**

### **Primero. Carácter vinculante de las Instrucciones.**

Establecer, con carácter vinculante, las siguientes instrucciones en relación con el cese del personal funcionario interino por sustitución, del ámbito de la Administración General, cuya causa de nombramiento se encuentra amparada en la letra b) del apartado 1 del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Segundo. Regla general de cese.**

1º.- Las presentes Instrucciones serán de aplicación a los nombramientos de personal funcionario interino que se produzcan a partir del día siguiente en que esta Resolución se comunique a los servicios competentes de la Dirección General de la Función Pública y a las Secretarías Generales Técnicas Departamentales y órganos de análoga naturaleza, así como a los nombramientos conferidos a partir del 8 de julio de 2021, sin perjuicio de lo previsto en el apartado segundo de esta Resolución.

2º.- El acto administrativo de nombramiento de personal funcionario interino por sustitución transitoria del funcionario titular del puesto con derecho a la reserva legal, deberá contener expresamente, por seguridad jurídica, como causa determinante de la finalización de la relación de interinidad:

- a) La reincorporación efectiva del titular funcionario sustituido del puesto con derecho a la reserva legal del mismo.
- b) La pérdida de titularidad del puesto del funcionario sustituido produciéndose la vacancia del puesto. En los casos en que el funcionario titular del puesto perdiera el derecho a la reserva legal del puesto, pero mantuviera la titularidad de éste, ello no determinará cese de relación de interinidad por sustitución.



4º.- En el caso de que el funcionario titular del puesto se reincorporase a su puesto tras la finalización de la situación de ausencia, y sin solución de continuidad se hallare en situación de incapacidad laboral temporal o disfrutase de las vacaciones devengadas no disfrutadas o de cualquier otro derecho, permiso o licencia que supusiera igualmente su ausencia, incluido el período máximo de un mes para el reingreso procedente de la situación de servicios especiales, podrá prolongarse la relación de interinidad por sustitución.

5º.- El reingreso al servicio activo de un tercer funcionario adscribiéndole a un puesto con derecho de reserva a favor de su titular ausente, no podrá determinar el cese del nombramiento interino por sustitución, caso de que éste existiere.

### **Segundo. Reglas transitorias.**

1º.- A los nombramientos por sustitución conferidos antes de la entrada en vigor del Real Decreto – ley 14/2021, de 6 de julio y que, en el momento de dictarse la presente Resolución, pudieren estar vigentes, les será de aplicación la legislación vigente en el momento del nombramiento, aplicada e interpretada a la luz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2020 y demás que resulte de aplicación.

2º.- Al personal funcionario interino por sustitución nombrado a partir del 8 de julio de 2021 que permanecieran en dicho nombramiento en el momento de dictarse la presente Resolución y tal nombramiento se hubiere prolongado una vez producida la pérdida de titularidad del puesto, con transformación de la causa de nombramiento, se les mantendrá en el citado nombramiento, en virtud del principio de seguridad jurídica.

### **Tercero. Información al personal funcionario interino por sustitución.**

Las Secretarías Generales Técnicas, a la Secretaría General de la Presidencia y a los órganos equivalentes de los Organismos Públicos y demás entidades de derecho público vinculadas o dependientes de esta Administración deberán notificar la presente Resolución al personal funcionario interino por sustitución.

### **Cuarto. Comunicación.**

La presente Resolución se comunicará a las Secretarías Generales Técnicas, a la Secretaría General de la Presidencia y a los órganos equivalentes de los Organismos Públicos y demás entidades de derecho público vinculadas o dependientes de esta Administración, así como se publicará en el Portal del Personal de la Dirección General de la Función Pública.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,**