

**RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO VACANTES DE PERSONAL FUNCIONARIO DESEMPEÑADOS POR PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO EN LAS CONVOCATORIAS DE SELECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.**

**I**

**Antecedentes**

Mediante Resolución, número 1999/2024, de 6 de junio, la Dirección General de la Función Pública estableció los criterios de gestión para la determinación de los puestos de trabajo incluidos en las convocatorias de procesos de selección de personal funcionario de carrera de la administración general de la comunidad autónoma de canarias.

La identificación de los puestos de trabajo concretos que al tiempo de una convocatoria de selección de personal funcionario de carrera estuvieren siendo desempeñados por personal funcionario interino y cuya provisión definitiva derivase de la resolución de tal convocatoria atiende a los principios de transparencia y de seguridad jurídica.

Asimismo, dicha identificación es un elemento clave para los órganos gestores de personal respecto del personal funcionario interino que está destinado en sus ámbitos de organización.

Esta resolución forma parte también de la obligación que tiene esta Administración de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional 17ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2025, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP), en virtud de la cual, las Administraciones Públicas deben dictar cuantos criterios sean necesarios para dar cumplimiento a las previsiones del citado Estatuto, en particular, en materia de limitación del empleo público temporal.

En particular, descansa sobre la regulación del artículo 10 del citado Estatuto Básico, respecto al personal funcionario interino nombrado para el desempeño de puestos de trabajo vacantes hasta su cobertura definitiva.

**II**

**Oferta de Empleo Público**

El artículo 70 del TRLEBEP establece que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de empleo público (en adelante, OEP).

La aprobación y publicación de una OEP comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por ciento adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los procesos.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



Por su parte, el artículo 70 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria establece que en la OEP de la Administración de la Comunidad se relacionarán todas las vacantes tanto de funcionarios como de personal laboral, presupuestariamente dotadas, que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existente en la Administración de la Comunidad Autónoma.

Las plazas ofertadas habrán de mantenerse en la relación de puestos de trabajo hasta que se resuelva la oportuna convocatoria.

La publicación de la oferta obliga a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma.

Por tanto, cuando la Administración Pública aprueba una OPE determina, de acuerdo con sus necesidades estructurales, las plazas que, para cada Cuerpo, Escala, Especialidad o agrupación profesional precisa para incorporar en su organización, a nuevos efectivos.

Así pues, lo que determina una OEP no son los puestos de trabajo concretos que pretende cubrir de forma definitiva por hallarse vacantes en ese momento, sino el número de plazas, esto es, de efectivos de nuevo ingreso que precisa para atender sus necesidades.



En definitiva, se trata de dotar a los Cuerpos, Escalas, Especialidades o agrupaciones profesionales de un mayor número de efectivos y en su caso de reponer el número de efectivos perdidos (tasa de reposición).

Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de octubre de 2021 (Recurso 75/2021) manifiesta que una OPE *nunca puede referirse a plazas concretas, es decir, puestos de trabajo, sino a plazas en sentido abstracto que estén dotadas presupuestariamente.*

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 28 de marzo de 2018 (Recurso 376/2021) manifiesta que *lo que se define en la Oferta son plazas y en las Relaciones de Puestos de Trabajo, estos últimos, de modo que lo que se incluye en una RPT no tiene por qué coincidir con las plazas que se ofertan.*

Así, señala, el Magistrado de Lo Contencioso Administrativo, JOSÉ RAMÓN CHAVES que la consecuencia es que *resulta prematuro considerar que la OEP comprometa la cobertura de puestos de trabajo concretos desempeñados temporalmente o apetecidos, ya que existe una doble y sucesiva discrecionalidad de la Administración sobre sus recursos humanos. La primera, anuncia y determina cuantitativamente sus plazas a cubrir mediante convocatorias, sin prejuzgar los puestos que se ofertarán. La segunda, establecer los puestos de trabajo al que se podrá optar en su momento.*

Por tanto, cuando la Administración Pública procede a ejecutar una OEP mediante la correspondiente convocatoria deberá ofrecer y adjudicar aquellos puestos de trabajo para su cobertura definitiva que satisfagan, en ese momento, las necesidades de personal con el límite de las plazas ofertadas y convocadas.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



### III

#### Artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Dicho lo anterior, esta cuestión debe coligarse con el artículo 10 del citado TRLEBEP en virtud del cual son funcionarios interinos entre otros, los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, por la existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, de forma que en todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad, entre otras causas, por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

Asimismo, señala que en este caso las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

Por su parte, el artículo 65 de la citada Ley 2/1987, de 30 de marzo, señala que vacante un puesto de trabajo por inexistencia o ausencia de su titular, si razones de urgencia así lo aconsejasen, podrá ser ocupado de manera provisional y hasta tanto no se proceda al nombramiento ordinario de un titular o tenga lugar la reintegración de éste a sus funciones, por cualquier persona ajena a la función pública que reúna la titulación y requisitos funcionales exigidos para el mismo, mediante su nombramiento como interino para ese puesto de trabajo.

Los funcionarios interinos cesan, en todo caso, cuando el puesto de trabajo que desempeñen sea provisto con funcionario de carrera por procedimiento legal o por supresión del puesto.



Señala también la citada Ley canaria que las plazas cubiertas por personal interino deberán ser incluidas en la primera oferta pública de empleo.

En términos similares, el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 y las anteriores han venido estableciendo que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público se llevará a cabo a través de la OEP, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

La configuración concreta de la OEP se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y en todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la OEP correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

Por tanto, al margen de lo señalado en los apartados anteriores, las Administraciones Públicas vienen obligadas a confeccionar sus sucesivas OEP tomando en consideración la existencia de puestos de trabajo vacantes cubiertos por personal funcionario interino a fin de asignar en dichas ofertas las correspondientes plazas que, dentro de la tasa de reposición en su caso establecida, permita su cobertura definitiva mediante la correspondiente convocatoria.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



Esto es así porque la existencia de puestos de trabajo vacantes cubiertos interinamente al tiempo de aprobación de una OEP ha puesto de manifiesto una necesidad estructural de recursos humanos que debe llevarse al contenido de la citada oferta.

En su consecuencia, los puestos de trabajo vacantes que al tiempo de la aprobación de una OEP estuviesen siendo desempeñados por personal funcionario interino cuyo nombramiento se hubiese realizado en el mismo ejercicio en el que se aprueba la Oferta, o en su caso, en el inmediato ejercicio anterior, y no estuvieren ya incorporados en una oferta anterior, deberán ser tomados en consideración para su confección incluyendo en su consecuencia las plazas necesarias en el Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación profesional correspondiente, de forma que la ejecución de dicha oferta, a través de la correspondiente convocatoria (o convocatorias parciales en su caso) durante su período de vigencia permita la cobertura definitiva.

#### IV

#### La convocatoria y la identificación de puestos

Así, por tanto, cuando la Administración Pública procede a convocar un proceso selectivo en ejecución de una OEP, deberá identificar los puestos de trabajo que vayan siendo desempeñados por personal funcionario interino desde el momento en que se tomaron en consideración para la aprobación de tal OEP, dado que tal circunstancia puso desde entonces de manifiesto la existencia de una necesidad estructural de recursos humanos que es a lo que atiende una oferta de empleo público.

A esta situación podemos denominarla *puesto – plaza*, en el sentido que existe una íntima correlación entre un puesto de trabajo interinamente cubierto, su toma en consideración en la correspondiente OEP y su provisión definitiva mediante la correspondiente convocatoria.

Todo ello evidentemente sin perjuicio de la suerte que suceda a dicho puesto y a la persona que lo desempeña interinamente por cuanto se ha podido proceder, por ejemplo, a su amortización.

Sin embargo, el resto de las plazas que se incluyen en una OEP no tienen una vinculación directa con ningún puesto de trabajo concreto al no hallarse ninguno de éstos, cubiertos de forma interina, de forma que la determinación de los puestos concretos que han de ofrecerse y adjudicarse, en ocasión de la resolución de una convocatoria, serán los que necesite la Administración en ese momento y a través de los cuales cubra de forma definitiva las plazas ofertadas y convocadas para un Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación Profesional.

De otra parte, debe tenerse en cuenta que durante el tiempo que media entre la publicación de una OEP y la publicación de la correspondiente convocatoria, que es el acto que ejecuta la oferta, la Administración puede tener una situación de urgente e inaplazable necesidad de cobertura temporal de puestos de trabajo que exijan la cobertura temporal de puestos de trabajo en los Cuerpos, Escalas, Especialidades o Agrupaciones Profesionales incluidos en la correspondiente OEP, en tanto que se resuelve dicha convocatoria y se satisface de forma definitiva la cobertura de las plazas.

Dichos nombramientos interinos vienen a dar una respuesta extraordinaria y urgente a la cobertura de puestos de trabajo que irremediablemente vinculan a la citada convocatoria porque tales nombramientos amplían los supuestos de interinidad ya producidos con anterioridad a la aprobación de la oferta, sin que por tanto, por sí mismo, tales nombramientos pongan de manifiesto nuevas necesidades de recursos humanos, sino antes al contrario, la necesidad urgente

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



y extraordinaria de dar cobertura a un puesto de trabajo en tanto se proveen de forma definitiva las plazas ofertadas.

Lo contrario, es decir, considerar que en todo caso tales nombramientos interinos, sobrevenidos a la aprobación de una OEP, constituyen necesidades que le son ajenas, implicaría que debiendo ser tomadas en consideración para una posterior OEP y su convocatoria, en el momento de resolver aquélla no existan puestos de trabajo susceptibles de ser ofertados porque se produce un desajuste, por exceso, entre plazas ya ofertadas y a ofertar y plazas convocadas.

Así pues, cuando la Administración Pública procede a la identificación de los puestos de trabajo cubiertos por personal funcionario interino cuya cobertura definitiva debe realizarse con cargo a las plazas ofertadas y convocadas, no sólo deberá incluir aquéllos que han satisfecho una necesidad de interinidad previa a la publicación de una OEP, sino también aquellos puestos que por razones de urgente necesidad han sido cubiertos interinamente, desde la publicación de la OEP hasta la convocatoria del proceso selectivo para la cobertura definitiva de las plazas.

Lo anterior encuentra sin embargo un límite cuantitativo y es el del número de plazas ofertadas y convocadas pues es evidente que la cobertura interina de un mayor número de puestos de trabajo vacantes en un determinado Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación profesional que de plazas ofertadas difícilmente puede responder a las necesidades detectadas en el momento de publicar la OEP.

En su consecuencia, los puestos de trabajo vacantes cubiertos de forma interina con posterioridad a la aprobación de una OEP y hasta el momento en que ésta se ejecuta con la correspondiente convocatoria están satisfaciendo, de forma temporal, las necesidades incorporadas en aquella OEP hasta el límite del número de plazas ofertadas, sin que por tanto el exceso pueda reconducirse a dicha oferta, sino que ha de serlo a otra posterior, si la hubiere, o bien sometidas tales relaciones de interinidad a los plazos legales máximos de temporalidad.



De la misma forma, una convocatoria no puede identificar como puestos vacantes a proveer con cargo a ésta, de forma definitiva, cuya cobertura temporal se haya producido con posterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria, pues ésta tiene por objeto satisfacer ejecutar una oferta y con ella sus necesidades de personal.

Para clarificar este criterio parece conveniente ilustrar esta resolución con un ejemplo.

*“En la publicación de la OEP del año 2020 se ha podido determinar la necesidad de dotar a una Especialidad funcional con 5 plazas, existiendo en ese momento 10 puestos de trabajo vacantes.*

*En el interín entre la publicación de la OEP 2020 y el ofrecimiento y adjudicación de puestos en la convocatoria que la ejecuta, pudiera suceder por ejemplo que 5 puestos de trabajo han sido adjudicados con carácter definitivo mediante provisión por concurso con personal funcionario procedente de otra Administración o se han podido proveer en ocasión del reingreso al servicio activo de personal funcionario.*

*Por tanto, se mantendría el compromiso de las plazas ofertadas para nuevo ingreso a que se refiere el ya citado artículo 70 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, esto es, 5 plazas.*

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqGLRxpCVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



*Sin embargo, si en el interín entre la publicación de la OEP 2020 y la resolución de su convocatoria de ejecución, los 5 puestos de trabajo hubiesen sido interinados y se considerase que tales interinidades obedecen a una necesidad estructural nueva, esto es, sobrevenida que ha de ser reconducida a una OEP posterior, sin posibilidad por tanto de ser ofrecidos y adjudicados en ocasión de la convocatoria de la OEP 2020, lo cierto es que ésta sería de imposible ejecución por inexistencia de puestos de trabajo adjudicables.*

A lo anterior, responde exactamente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo contencioso administrativo, Sección 1ª, número 1214/2010, de 3 de noviembre (Recurso 532/2010).

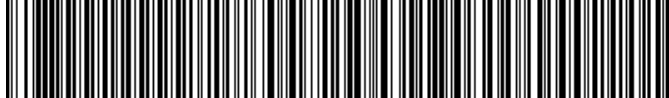

Dicha Sentencia hace referencia a la impugnación por parte de personal funcionario interino de que se hubiesen adjudicado lo que entendían como *sus plazas* y que éstas no podían entenderse ofertadas y convocadas.

En su Fundamento de Derecho Tercero, señala el Tribunal que, si bien lo que se convoca es un número de plazas, que está limitado por la oferta de empleo público, lo cual *no puede ser confundido con los puestos de trabajo concretos que finalmente han de ser ofertados una vez culminado el proceso selectivo, debido a que al tiempo de la convocatoria del proceso selectivo no se pueden determinar los concretos puestos de trabajo que estarán vacantes en aquel momento en que dicho proceso termine, dado que mientras se desarrolla pueden producirse jubilaciones, concursos de traslados, solicitudes de excedencia, peticiones de reingreso de personal laboral en situación de excedencia, etc.*

Prosigue la referencia sentencia señalando que la OEP [...] *no establece un derecho de reserva de puesto de trabajo a favor de quien eventualmente puede ocupar dicha plaza puesto que no se trata de consolidar sujetos con nombre y apellidos sino de transformar el empleo temporal en fijo.*

Concluye afirmando el Tribunal, conociendo de este asunto es que [...] *no puede significar que ya desde esa fecha, y por tanto antes de que se convoquen los procesos de consolidación de empleo, esas plazas deban entenderse congeladas y reservadas para su oferta en los ulteriores procesos extraordinarios, y mucho menos los puestos de trabajo, pues debe recordarse que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1/2008, una de las causas de cese del personal interino en el puesto que ocupa se produce cuando la plaza que ocupa es cubierta por una funcionaria o funcionario con carácter definitivo.*

*Se comparten aquí los argumentos que se recogen en la sentencia de la Sala General de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de 2 de junio de 2009, en la que se daba respuesta a una demanda por despido de personal temporal, pronunciándose en el sentido de que el cese de este personal temporal no constituye despido sino válida extinción de su contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1 b) del ET, por la cobertura reglamentaria de la plaza, la cual constituye una de las causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo de interinidad suscrito con la Administración demandada, y se añade que nos encontramos ante supuestos de interinidad para cubrir vacantes hasta que no se provean por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, como ha sido en este caso por la cobertura por quien ha superado un proceso selectivo, y que una congelación de estas plazas o puestos hasta la resolución de los procesos extraordinarios de consolidación significaría otorgar mejor derecho a ocupar la plaza al personal interino que a los candidatos que hayan superado los procesos ordinarios.*

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



En definitiva, las ofertas de empleo público no hacen referencia a puestos de trabajo concretos sino a plazas, y la concreción de éstas, en puestos de trabajo debe llevarse a cabo en ocasión de la resolución del proceso selectivo conforme a las necesidades concretas de la Administración.

No obstante, razones de seguridad jurídica obligan a que en ocasión de efectuar las convocatorias de los procesos selectivos se determinen los puestos de trabajo vacantes que, estando desempeñados por personal funcionario interino, en ese momento, quedarían afectados por dicha convocatoria, conforme a los criterios legales, jurisprudenciales y doctrinales expuestos anteriormente.

Resulta por tanto necesario coligar varios aspectos legales de forma que las ofertas de empleo público se correlacionen con las convocatorias y éstas con los puestos de trabajo vacantes cubiertos por personal funcionario interino porque a la luz de la legislación aplicable tales puestos deben ser necesariamente incluidos en las convocatorias de selección y debe velarse en todo caso porque no transcurran los plazos legales máximos de interinidad establecidos, conforme exige la ya citada disposición adicional 17ª del TRLEBEP.

## V

### El objeto de la presente resolución

A través de la presente resolución se establecen una serie de criterios en cuanto a la identificación de los puestos de trabajo vacantes que siendo desempeñados por personal funcionario interino deberán ser ofrecidos y adjudicados en el correspondiente proceso selectivo para la cobertura de plazas ofertadas en ejecución de la correspondiente OEP.

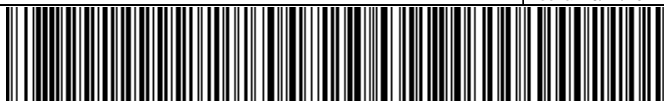

Razones de transparencia y de seguridad jurídica, promueven el dictado de la presente resolución que tiene por finalidad establecer un conjunto de criterios de gestión por parte de la Dirección General de la Función Pública en relación con los puestos de trabajo convocados y las relaciones de interinidad existentes.

Por otro lado, como ya se dijo, debe tenerse en cuenta que la disposición adicional 17ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 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, viene a señalar que 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.

De conformidad con lo previsto en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado mediante Decreto 108/2024, de 31 de julio, en sus artículos 72.1, letra d), 73, letra e) y 76.1, letra l), corresponde a la Dirección General de la Función Pública el establecimiento de criterios de carácter vinculante en la gestión de los recursos humanos puesto en relación con la competencia para el nombramiento del personal funcionario de carrera y la adjudicación de destino.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



## RESUELVO:

### Primero. Objeto.

1. La presente resolución tiene por objeto establecer los criterios de gestión para la identificación, en ocasión de la convocatoria de procesos de selección de personal funcionario de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, para la ejecución de la correspondiente Oferta de Empleo Público, de los puestos de trabajo vacantes desempeñados temporalmente por personal funcionario interino nombrado en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.1, letra a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto – Ley 5/2015, de 30 de octubre, a los efectos del conocimiento de tal circunstancia por parte del personal funcionario interino que los estuviese desempeñando, así como de los órganos gestores correspondientes.

2. La presente resolución se dicta en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional 17ª del citado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### Segundo. Momento y forma de la identificación de puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal funcionario interino para su provisión definitiva mediante convocatoria de selección de personal funcionario de carrera.

1. La Dirección General de la Función Pública identificará aquellos puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal funcionario interino, en ocasión de una convocatoria y que deban ser ofrecidos y adjudicados a las personas seleccionadas para su cobertura definitiva, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. La identificación de los puestos será objeto de publicación en la página web del proceso selectivo.


3. La identificación contendrá los datos identificados de éstos en los términos del apartado Séptimo de esta resolución.

### Tercero. Criterios para la identificación de los puestos.

1. La Dirección General de la Función Pública dará cumplimiento a la obligación legal de proceder a la convocatoria y adjudicación definitiva de los puestos que vinieren siendo desempeñados por personal funcionario interino con arreglo a las necesidades estructurales definidas en la OEP a cuya ejecución procede la convocatoria, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. En primer lugar se incluirán los puestos de trabajo que al tiempo de publicarse la convocatoria estuviesen siendo desempeñados por personal interino desde el ejercicio en que se hubiese aprobado la OEP que se ejecuta, o en el ejercicio inmediato anterior, si no hubiesen sido incorporados en una OEP anterior.

3. En segundo lugar, identificará los puestos de trabajo desempeñados por personal funcionario interino, en el momento de publicarse la convocatoria, cuyo nombramiento se hubiere producido con posterioridad a la aprobación de la OPE que ejecuta, ordenados de forma decreciente, de mayor a menor duración del nombramiento, hasta el límite del número de plazas objeto de convocatoria.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - N°: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqGLRxpCVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	





#### Cuarto. Situaciones de empate.

Cuando como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el apartado tercero de esta resolución hubiere que discriminar entre dos o más puestos por razón del número de plazas convocadas, dado que tienen la misma duración los nombramientos interinos, se identificará el puesto conforme a los siguientes criterios, por el orden en que se relacionan:

- a) El puesto de trabajo que tenga asignado un mayor nivel de complemento de destino.
- b) El puesto de trabajo que tenga asignado un mayor complemento específico.
- c) El puesto de trabajo que estuviese cubierto por una persona nombrada desde listas de empleo ajenas a la Administración General y en su defecto quien tuviere un peor orden de prelación respecto de su lista de procedencia.
- d) El puesto de trabajo que estuviese cubierto por una persona nombrada desde listas de empleo de la Administración General que no se corresponde con el Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación profesional objeto del nombramiento, poseyendo sin embargo el título académico habilitante para el nombramiento y en su defecto quien tuviere un peor orden de prelación respecto de su lista de procedencia.
- e) El puesto de trabajo que estuviese cubierto por una persona nombrada desde una lista no ordinaria de empleo de la Administración General y en su defecto quien tuviere un peor orden de prelación respecto de su lista de procedencia.
- f) El puesto de trabajo que estuviese cubierto por una persona nombrada desde una lista de empleo ordinaria de turno libre y en su defecto quien tuviere un peor orden de prelación.
- g) El puesto de trabajo que estuviese cubierto por una persona nombrada desde una lista de empleo ordinaria de promoción interna y tuviere un peor orden de prelación.

#### Quinto. Potestad de modificación en la identificación de puestos.

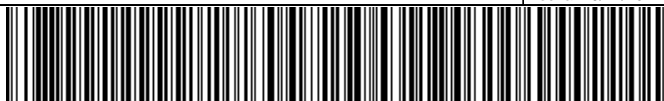

La identificación inicial de puestos vacantes interinos que hubiere realizado la Dirección General de la Función Pública, en cumplimiento de esta resolución, podrá ser modificada en cualquier momento del procedimiento, incluido en la oferta de puestos, cuando por circunstancias sobrevenidas la situación jurídica de los puestos identificados hubiese variado.

#### Sexto. Datos de identificación.

1. A fin de permitir a las personas interinas conocer que los puestos vacantes que desempeñan han sido identificados en una convocatoria, así como los órganos gestores de personal a los que esté adscrito el puesto, la identificación contendrá los siguientes datos:

- a) Departamento, Centro Directivo y unidad administrativa de adscripción.
- b) Número de puesto conforme a la Relación de Puestos de Trabajo.
- c) Denominación del puesto.
- d) Nivel de complemento de destino.
- e) Complemento específico.
- f) Fecha de nombramiento de la interinidad.

2. La clasificación profesional del puesto de trabajo en relación con el Grupo, Cuerpo, Escala y/o Especialidad vendrá determinada por el objeto de la convocatoria donde se produce la identificación.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	



**Séptimo. Resoluciones anteriores.**

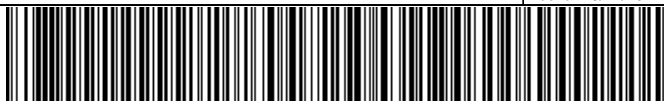
Queda sin efecto la Resolución de la Dirección General de la Función Pública, número 1999/2024, de 6 de junio, por la que se establecen los criterios de gestión para la determinación de los puestos de trabajo incluidos en las convocatorias de procesos de selección de personal funcionario de carrera de la administración general de la comunidad autónoma de canarias.

**Octavo. Publicidad.**

La presente resolución se publicará en la página web de la Dirección General de la Función Pública y en el portal web de Personal.

Asimismo, se comunicará a las Secretarías Generales Técnicas Departamentales, Secretaría General de la Presidencia y órganos de análoga naturaleza de los organismos públicos.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 29/11/2024 - 08:28:55
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - N°: 3965 / 2024 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 29/11/2024 09:00:30	Fecha: 29/11/2024 - 09:00:30
En la dirección <a href="https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=">https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: RP001-000H2H1uqG1RxpcVUqeTTaVsw==	 
El presente documento ha sido descargado el 29/11/2024 - 09:00:45	