



RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE EL NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 10 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

El artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), fue modificado por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE n.º 161, de 7/7/2021) y, posteriormente, con la misma redacción, por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE n.º 312, de 29/12/2021).

De acuerdo con dicha modificación, este artículo establece lo siguiente:

“Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos 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, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.





3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), 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.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera”.





Asimismo, la disposición adicional decimoséptima del TREBEP establece lo siguiente:

“Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. 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.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. 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.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

MARTINEZ COSTA, MICHAELA 16/05/2024 12:16:12
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-5888d47b-136d-2dee-6596-0050569b6280





Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

Para la aplicación efectiva de estas disposiciones, se hace necesario establecer diversos criterios, a cuyo efecto se dictan las siguientes

INSTRUCCIONES:

Primera.- Ámbito de aplicación.

Las presentes instrucciones son de aplicación al personal funcionario interino al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia que presta servicios en el ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios y que tomó posesión como tal con fecha igual o posterior al día 8 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la modificación del artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), realizada por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Segunda.- Clasificación del personal funcionario interino.

El personal funcionario interino al servicio de la Administración Regional será clasificado, según el motivo o las circunstancias de su nombramiento, en las letras a), b), c) o d) del artículo 10.1 del TREBEP.

El personal funcionario interino será nombrado:

1.- Por la letra a) del artículo 10.1, cuando el puesto de trabajo a desempeñar se encuentre vacante sin estar reservado a personal funcionario de carrera o a otro personal.

2.- Por la letra b), cuando el puesto de trabajo a desempeñar se encuentre reservado a personal funcionario de carrera o a otro personal por cualquier circunstancia.





3.- Por la letra c), para la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años.

4.- Por la letra d), por el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Tercera.- Selección.

Las personas aspirantes convocadas para optar a un nombramiento como personal funcionario interino serán informadas de las circunstancias del puesto a cubrir, detallándose si se trata de un nombramiento para un puesto vacante, o de un nombramiento para la sustitución transitoria de la persona titular, o para la ejecución de programas o por exceso o acumulación de tareas.

Cuarta.- Modelos de nombramientos como personal funcionario interino.

En las órdenes y resoluciones de los nombramientos, se indicará la letra del artículo 10.1 del TREBEP que lo motiva, así como el resto de datos identificativos de la persona a nombrar, cuerpo, escala y opción en el que se le nombra, persona a sustituir, en su caso, así como el resto de datos necesarios para su inscripción en el Registro General de Personal.

Quinta.- Finalización de la relación de interinidad.

1.- Personal nombrado funcionario interino por la letra a) del artículo 10.1 del TREBEP:

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.3 del TREBEP y, además de por las causas previstas en el mismo y en el artículo 63 de dicha norma, el personal funcionario interino nombrado por la letra a) del artículo 10.1 del TREBEP finalizará su relación de interinidad cuando el puesto de trabajo que desempeña deje de considerarse como vacante.

No obstante, en todo caso, de conformidad con el artículo 10.4 del TREBEP, transcurridos tres años desde la toma de posesión del personal funcionario interino, se producirá el fin de la relación de interinidad.

En los nombramientos como personal interino en los que, de acuerdo con la normativa aplicable, no se produce la incorporación efectiva de la persona por encontrarse en situación de maternidad, paternidad, acogimiento o adopción, el periodo de tres años citado en el párrafo anterior comenzará desde que se computa como servicios prestados.

Excepcionalmente, el nombramiento podrá tener una duración superior a tres años cuando se den las circunstancias descritas en el último párrafo del art. 10.4 del TREBEP, sin que el cese en este supuesto dé derecho a compensación económica.





2.- Personal nombrado funcionario interino por la letra b) del artículo 10.1 del TREBEP:

Del mismo modo, además de por las causas previstas en los artículos 10.3 y 63 del TREBEP, el personal funcionario interino nombrado para la sustitución transitoria de los titulares de los puestos (artículo 10.1.b) del TREBEP) finalizará su relación de interinidad por la ocupación del puesto por la persona sustituida o por otra persona funcionaria de carrera, así como cuando el puesto de trabajo objeto de este nombramiento pase a considerarse vacante.

Sexta.- Régimen transitorio e información al personal funcionario interino.

La Dirección General de Función Pública y Diálogo Social informará al personal funcionario interino de la Administración Regional de las circunstancias de su nombramiento, tomando como referencia la fecha de 31 de mayo de 2024.

De esta manera, si en esta fecha dicho personal se encuentra sustituyendo a otra persona, cesará por las causas previstas para el personal nombrado por la letra b) del artículo 10.1 del TREBEP.

Si en esta fecha se encuentra prestando servicios en una vacante que no se encuentre reservada a personal funcionario de carrera o a otro personal, cesará por las causas previstas para el personal nombrado por la letra a) del artículo 10.1 del TREBEP. A estos efectos, para el cómputo del plazo de los tres años que dará fin a la relación de interinidad, se tomará la fecha inicial de toma de posesión como personal funcionario interino en el actual nombramiento.

Séptima.- Actuaciones para el control de la temporalidad.

Se establecerán las actuaciones necesarias de coordinación con los organismos de la Administración Regional con competencia para el nombramiento de personal funcionario interino, a efectos de asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas para el control de la temporalidad en el empleo público.

Igualmente, en el Registro General de Personal se implementarán los mecanismos necesarios para la utilización de las nuevas tecnologías en estos sistemas de control.

LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
Y DIÁLOGO SOCIAL

Micaela Martínez Costa
(Documento firmado electrónicamente al margen)

