

En relación con su escrito de fecha 22 de abril del 2024, relativo al *“Proyecto de Decreto por el que se regula el sistema de selección, nombramiento y cese del personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid”*, y de conformidad con lo previsto en el artículo 15.b) del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, se emite el siguiente

INFORME

1.- MARCO LEGAL DE REFERENCIA.

El personal de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia se encuentra sujeto a un ordenamiento específico, diferenciado en general del aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas, y contenido, esencialmente, en el Libro VI de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (en adelante, LOPJ).

En concreto, el régimen aplicable a los funcionarios interinos de dichos cuerpos está establecido en los artículos 472.2 y 489 de la misma.

Ahora bien, a tenor de lo prevenido en el artículo 474.1 de la LOPJ, *“El personal funcionario de carrera de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia se regirá por las normas contenidas en esta ley orgánica, en las disposiciones que se dicten en su desarrollo y, con carácter supletorio, en lo no regulado expresamente en las mismas, por la normativa del Estado sobre Función Pública”*, régimen igualmente aplicable al personal funcionario interino, según dispone el siguiente apartado de este mismo precepto.

En concreto, y en lo que afecta específicamente a la selección y el nombramiento de los funcionarios interinos de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, en lo no contemplado en su normativa específica regirá lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP).

Por tanto, las observaciones que se efectúen en el cuerpo del presente informe se realizarán con referencia a este marco normativo, sumariamente expuesto.

2.- CONSIDERACIÓN GENERAL: LA PREVALENCIA DEL OBJETIVO ESENCIAL DE CONTROL DE LA TEMPORALIDAD EN TODO EL SECTOR PÚBLICO.

Como es ampliamente conocido, uno de los problemas más relevantes del empleo público, genéricamente considerado, es el relativo al exceso de temporalidad estructural, lo cual no sólo ha dado lugar a una importante conflictividad jurídica, sino que también ha motivado diversas modificaciones legales y pronunciamientos judiciales en las diversas instancias, tanto en el nivel de la Unión Europea (con las sucesivas sentencias dictadas en interpretación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999), como de los distintos órganos judiciales nacionales.

En particular, a través del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, posteriormente convertido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes de reducción de la temporalidad en el empleo público, se procedió a dar nueva redacción al artículo 10 del TREBEP y a añadir al mismo una disposición adicional decimoséptima (DA 17), destinada precisamente al control de la temporalidad.

Dichos preceptos, no obstante, no resultan de aplicación directa en relación con el personal de la Administración de Justicia, pero sí lo hacen de manera supletoria conforme a la regla contenida en el artículo 474, apartados 1 y 2., de la LOPJ, en todo lo no previsto por su normativa específica y, en todo caso, constituyen el horizonte general de referencia en cualquier estrategia de contención de la temporalidad en el sector público genéricamente considerado.

En concreto, de acuerdo con este marco legal y con la consolidada jurisprudencia asociada a esta materia, los objetivos de toda regulación en el ámbito de la selección y nombramiento de personal temporal en las diferentes Administraciones Públicas se encuentran concretados en dos fines esenciales: en primer lugar, adoptar medidas que permitan limitar el número de empleados con una relación de naturaleza interina y, en segundo término, establecer los mecanismos que impidan que los contratos o nombramientos de dicho personal se extiendan por un período excesivo o se encadenen de manera sucesiva y sin solución de continuidad, de manera que pueda

dar lugar a un posterior pronunciamiento judicial sobre la existencia de una situación de abuso de temporalidad, de lo cual se pueden derivar importantes consecuencias, jurídicas y presupuestarias, negativas para las Administraciones Públicas españolas.

En consecuencia, y sin perjuicio de las observaciones que, en relación con aspectos concretos, puedan realizarse en los siguientes apartados, podría ser aconsejable valorar la conveniencia de que se realizara una revisión general del proyecto de Decreto desde la perspectiva indicada, en particular en lo que pueda afectar a la duración de los nombramientos o su reiteración, de modo que se minimice cualquier riesgo de que, en su aplicación, puedan darse situaciones que, de alguna manera, pudieran no ser completamente coherentes con las finalidades indicadas en materia de contención de la temporalidad.

3.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS.

3.1.- Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

3.1.1.- De conformidad con la directriz 19 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de junio de 2005, por el que se aprueban las directrices de técnica normativa, sería aconsejable la división de este artículo en dos preceptos diferentes, uno relativo al objeto y otro al ámbito de aplicación.

3.1.2.- Desde un punto de vista formal, se sugiere un cambio de redacción, de modo que donde dice:

*“El presente decreto tiene por objeto establecer las bases **sobre** la selección”,*

se sustituya la preposición “sobre” por “para”:

*“El presente decreto tiene por objeto establecer las bases **para** la selección”*

La justificación del cambio en la preposición se basa en los significados que otorga a la preposición el diccionario de la RAE, que indica que “sobre” significa:

1. prep. Encima de.

2. prep. acerca de.

Mientras que “para” tiene como acepciones:

1.prep. Denota el fin o término a que se encamina una acción.

3.1.3.- Asimismo, se sugiere, ante la posibilidad de las modificaciones organizativas que puedan llevarse a cabo a raíz de la implantación de los servicios comunes y cambios organizativos que pudieran plantearse si se aprobara el “Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios”¹, actualmente en tramitación, o de futuros cambios normativos, se introduzca una mención general a que estas bases serán igualmente de aplicación a cualesquiera otros cuerpos cuya cobertura interina corresponda a la Comunidad de Madrid en el ejercicio de las competencias ejercidas al amparo de los Reales Decretos de traspasos en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.

3.2.- Artículo 2. Bolsas de selección de personal interino.

3.2.1.- Como observación de carácter formal, aparecen dos apartados con el número 1, en lo que se entiende que es un error de material, debiendo reenumerarse los apartados.

3.2.2.- De carácter sustantivo, la frase final del segundo apartado 1 (en realidad, apartado 2), contempla la posibilidad, excepcional, de que se puedan cubrir los puestos de trabajo a través de ofertas genéricas formuladas a través de las oficinas de empleo.

A este respecto, dicha vía, en principio, no es descartable jurídicamente, si bien debe tenerse en cuenta que el apartado 2 del artículo 10 del TREBEP, de aplicación supletoria (art. 474 LOPJ) exige que:

¹ BO Congreso de los Diputados de 24 de marzo de 2024. [121/000016 Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios.](https://congreso.es/boj/2024/03/24/121/000016) (congreso.es)

“Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, (...)”

Precisamente para garantizar el cumplimiento de estos principios, es por lo que resultaría aconsejable que se incluyera alguna garantía adicional en el sentido de que la selección final no la efectúe directamente la correspondiente oficina de empleo, sino que se realice por la propia Administración que va a formalizar el nombramiento asegurando un cierto grado de concurrencia competitiva y acreditación del mérito y la capacidad, con fórmulas tales como prever que por cada plaza disponible se solicite a la oficina de empleo la remisión de un número mayor de posibles desempleados que cumplan con los requisitos de nombramiento (como, por ejemplo, tres por cada plaza), y la fijación de algún tipo de baremo para elegir entre ellos al candidato que acredite mayor formación o experiencia.

3.2.3.- En un plano igualmente sustantivo, el apartado 2 (en puridad, el 3), prevé que *“Las bolsas de selección de personal interino tendrán una vigencia de tres años contados a partir de la publicación de la aprobación de las listas definitivas de aspirantes incluidos en las bolsas de selección. La publicación de las listas se llevará a cabo en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid”*.

Una regulación como la expuesta se considera adecuada en orden a facilitar la periódica renovación de las mismas de cara a garantizar una mayor concurrencia de nuevos aspirantes y evitar en lo posible los riesgos de un encadenamiento sucesivo de nombramientos temporales recaídos en los mismos candidatos.

Sin embargo, sería oportuno incluir algún tipo de previsión sobre la forma de actuar en el caso de que, llegado el término de su vigencia, no existieran nuevas bolsas que las sustituyeran, como pudiera ser una prórroga en su vigencia por un período máximo suficiente para la constitución de las nuevas o, mejor aún, con la indicación de que, a estos efectos, las convocatorias para constituir las nuevas bolsas deban aprobarse con una antelación mínima a la extinción de los efectos de la precedente (por ejemplo, seis meses) y la obligación de que dichas nuevas bolsas se aprobaran y publicaran antes del fin del período de vigencia de las que vengán a sustituir, si bien sus efectos se producirían a partir de la fecha de extinción de éstas.

3.3.- Artículo 3. Integrantes de las Bolsas.

3.3.1.- Con carácter general, el contenido de este precepto resulta coincidente en gran parte con el del artículo inmediatamente precedente (de hecho, varios párrafos son idénticos), por lo que en aras de los principios de economía normativa y de claridad jurídica, podría ser aconsejable efectuar una revisión general conforme al cual en el artículo 2 se enuncien los tipos de bolsas existentes (preferente, secundaria y de reserva), pero sin indicar los requisitos de pertenencia, y que el artículo 3 recoja, por el contrario, dichos requisitos según los tipos de bolsas previamente identificados en el precepto anterior.

En todo caso, y de no aceptarse esta sugerencia, sí que sería precisa una revisión de ambos preceptos para asegurar que no exista ningún tipo de contradicción entre ellos o que de su comparación no se deriven puntos de oscura interpretación. Así, y a título de ejemplo, en el artículo 2.1 se establece que en las bolsas preferentes podrán formar parte, entre otros, quienes hayan superado algún ejercicio dentro de las tres últimas convocatorias derivadas de una oferta de empleo público, según lo que se determine en la convocatoria de constitución de las bolsas, mientras que el artículo 3, apartados 1, 2 y 3, segundo párrafo de cada uno de ellos, no se recoge esta matización relativa a las tres últimas convocatorias de procesos selectivos de nuevo ingreso, sino que se efectúa una remisión “*in toto*” a lo que establezca la correspondiente convocatoria de constitución de las bolsas respecto de qué convocatorias de nuevo ingreso podrán ser tomadas en consideración a estos efectos (es decir, sin aludir a que se trate de las tres últimas).

3.3.2.- En cuanto a la composición de la bolsa de interinos del Cuerpo de Gestión Procesal, resulta de entrada un tanto llamativo que se permita la integración directa en la misma si se han prestado servicios como Letrados de la Administración de Justicia, Jueces o Abogados fiscales sustitutos (que son cuerpos diferentes a aquél para el que se constituye la bolsa), y, sin embargo, no se garantice de entrada la integración en ellas de quienes hayan superado algún ejercicio de los procesos selectivos específicamente convocados para el ingreso precisamente en el Cuerpo de Gestión Procesal, dado que la fórmula verbal empleada (“*podrá integrarse*”, esto es, un expresión que denota posibilidad pero no certeza) contrasta con la utilizada en el

primer supuesto indicado (“*se integrará*”, que expresa una imperatividad o mandato). Para añadir algún grado adicional de complejidad, en el artículo 4.3 parece que sí se sitúa ambas opciones en igualdad de situación (es decir, que ambas, pese a las fórmulas verbales más dudosas utilizadas en el precepto ahora analizado, sí que finalmente recibirían, a tenor del citado artículo 4.3, el mismo tratamiento).

Se aconseja, por tanto, que ambas opciones se contemplen en este precepto, al menos, en igual nivel de tratamiento de cara a la posibilidad de pertenencia a las bolsas (tal y como, según se acaba de señalar, parece desprenderse que es la voluntad real del órgano promotor del proyecto, a tenor de lo que a continuación se expresa en el artículo 4.3), y ello no sólo por las razones expuestas, sino como mecanismo de renovación de las mismas a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de las condiciones generales tendentes a evitar que se pueda incurrir en una situación de abuso de la temporalidad.

3.3.3.- Tanto el artículo 2.1, “*in fine*”, como el apartado 5 de este precepto prevén una situación singularizada de las bolsas de interinos del Cuerpo de Médicos Forenses frente al resto de las bolsas; sin cuestionar en modo alguno esta regulación, sería aconsejable, para que no se pueda generar sospechas de ningún tipo de arbitrariedad al respecto, que se haga referencia a la justificación de esta diferencia de trato, ya sea en el propio Decreto o, más propiamente, en el correspondiente apartado de la MAIN.

3.4.- Artículo 4. Requisitos de acceso a las Bolsas.

3.4.1.- El apartado 3 de este precepto resulta parcialmente reiterativo respecto al contenido de los artículos 2, ya que la información que suministra es en esencia la misma (aunque no siempre enteramente coincidente, al menos en el plano formal, según se ha manifestado, por ejemplo, en el punto 3.3.2 del presente informe), si bien con una ordenación más sistemática. Se sugiere que se replantee su reformulación, aunando la información de tal modo que se clarifiquen los requisitos en un único precepto, esto es, que el apartado 3 del artículo 4, al referirse a las condiciones específicas de pertenencia a las bolsas, se incluya en el artículo 3, de forma que un mismo asunto no se trate en tres artículos diferentes (el 2, el 3 y el 4) y con redacciones no siempre de similar interpretación posible.

3.4.2.- En todos los puntos 1º de las sucesivas letras a), b) y c) del apartado 3, se prevé que podrán formar parte de las bolsas quienes hayan prestado servicios como personal interino en los cuerpos que se detallan. No se exige, sin embargo, ningún tipo de duración de estos servicios previos, de modo que, en una situación extrema, el hecho de haber recibido un nombramiento como funcionario interino de sólo un día de duración ya habilitaría para formar parte directamente en estas bolsas (lo que, por otro lado, contrasta con el otro supuesto –esto es, el de haber superado algún ejercicio de un proceso selectivo de personal de nuevo ingreso-, cuya concreción se remite a la posterior convocatoria).

Por tanto, parecería aconsejable que o bien el propio Decreto incluyera ya una previsión sobre la duración mínima de los servicios acreditados como personal interino para poder formar parte de las bolsas, o bien que, sin hacerlo directamente, prevea, al igual que realiza para el siguiente supuesto, que sea la convocatoria de las bolsas la que determine dicha experiencia temporal mínima como funcionario interino habilitante para formar parte en las mismas.

3.5.- Artículo 5. Constitución de las Bolsas.

3.5.1.- Desde un punto de vista de técnica normativa, y dado que cada párrafo de este artículo se refiere a aspectos diferentes (el primero a la aprobación de la convocatoria y el segundo al contenido de ésta), sería aconsejable su división en dos apartados, correspondiente cada uno a los actuales párrafos, conforme a las reglas recogidas en la directriz 31 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005.

3.5.2.- El primer párrafo de este precepto señala que las convocatorias para la constitución de las bolsas se efectuará mediante resolución de la dirección general competente en materia de recursos humanos de la Administración de Justicia, previa negociación en la Mesa Sectorial del personal funcionario del personal de Justicia.

A este respecto resulta oportuno recordar que, en defecto de regulación expresa propia, las materias objeto de negociación en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia son las previstas en el artículo 37 del TREBEP, el cual, en su apartado 1, letra c), prevé que serán objeto de negociación *“Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso (...)”*, mientras que en su apartado 2, letra

e), excluye del deber de negociar *“La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional”*.

Por tanto, la obligación de negociación sindical se ha cumplido, y agotado, con la negociación del presente proyecto de decreto, pues es la norma que fija los criterios generales de selección del personal interino, y, por tanto, no se extiende a las convocatorias singulares para la constitución de las bolsas concretas, conforme se expresa en el artículo 37.2.e) del TREBEP, que se acaba de reproducir.

3.5.3.- Se sugiere que se introduzca una mención relativa a la obligatoriedad de que las solicitudes y la documentación acreditativa de los méritos se lleven a cabo de forma telemática. Esta obligación podría quedar integrada como un apartado de este artículo o incorporarse al artículo 6, para lo que se sugiere la siguiente redacción:

“Las personas que deseen formar parte de las bolsas de selección de personal interino regulado en este Decreto deberán realizar la presentación de las solicitudes y documentación y, en su caso, la subsanación y los procedimientos de impugnación de las actuaciones de estos procesos selectivos a través de medios electrónicos. La presentación se llevará a cabo a través de los modelos específicos puestos a disposición de los solicitantes en la sede electrónica de la Comunidad de Madrid”

De este modo se atiende a lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, y se garantiza que todas las solicitudes tengan un formato único, normalizado, y que los solicitantes han cumplimentado todos y cada uno de los apartados que la Administración determine como obligatorios, lo que facilita y simplifica su gestión posterior y permite hacer uso del artículo 68.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.6.- Artículo 6. Solicitud de inscripción en las Bolsas.

En el apartado 2, y a la vista de que una parte relevante de la información de los méritos que son objeto de valoración (por ejemplo, titulaciones académicas) puede ser objeto de consulta/verificación en los registros de la propia Administración o a través

de consulta a la Plataforma de intermediación de datos a través de consultas masivas, se sugiere la introducción de la siguiente precisión para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015:

“La documentación que obre en poder de la Administración, en los términos en los que se establezca en la convocatoria, será consultada de oficio salvo que en el formulario de solicitud se ponga de manifiesto la oposición motivada a su consulta, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional 8ª de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.”

3.7.- Artículo 7. Méritos y comisiones de valoración.

3.7.1.- De acuerdo con los criterios vigentes en materia de técnica normativa (en concreto, directriz 30 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005), cada artículo ha de tener una unidad temática y no debe incluir un número excesivo de apartados (idealmente, no más de cuatro).

En este sentido, en este artículo, realmente, se están regulando dos cuestiones diferentes, como son los méritos susceptibles de ponderación y las comisiones encargadas de la valoración, y, como consecuencia de ello, se diferencian hasta 6 apartados (algunos con una extensión bastante significativa), por lo que podría ser aconsejable la división de este precepto en dos, uno destinado a la identificación de los méritos y otro dedicado a las cuestiones relativas a las comisiones de valoración.

3.7.2.- Como sugerencia también formal, se recomienda que la mención a las siglas INTCF venga acompañada de su equivalente (Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses) en la primera mención que de ellas se haga, indicándose su significado, según se prevé en la letra b) del Apartado V del Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005.

3.7.3.- En relación con el apartado 5, se estima que la referencia a la autobaremación debería llevarse a cabo en el artículo 6, relativo a la solicitud. Asimismo, y como se ha adelantado más arriba, a juicio de esta Dirección General no se trata de un supuesto en el que sea preciso el consentimiento, sino que basta la no oposición en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 39/2015. En este punto, cabe recordar que en

este procedimiento la Administración se encuentra en el ejercicio de una potestad pública que viene exigida por la necesidad de seleccionar a su personal (art. 10 TREBEP), todo esto sin perjuicio del criterio que sobre el particular pueda manifestar el Delegado de Protección de datos, cuyo criterio, en todo caso, será el que habrá de prevalecer.

3.7.4.- Por lo que respecta a las comisiones de valoración, y a la vista de la remisión expresa a lo dispuesto en la Ley 40/2015 en lo que se refiere a su funcionamiento, y dada la composición mixta de las mismas, se sugiere se establezca de forma expresa que será la Dirección General competente en materia de recursos humanos no sólo la que designará a los miembros, sino que también determinará la identidad del presidente y del secretario.

Asimismo, y dada la relevancia de las funciones a desempeñar, e imperiosa necesidad de garantizar la continuidad de sus trabajos, se sugiere que se contemple la posibilidad de introducir en el precepto una mención a que en la misma resolución por la que se designa a sus miembros, se incluirá la identidad de las personas que habrán de suplir a sus miembros en caso de ausencia, vacante o enfermedad.

Por otra parte, se prevé, en su composición, que, del total de 11 miembros, 5 de ellos serán designados por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia; cabe considerar que, al fijar ese número y especificar que la propuesta no será conjunta de las organizaciones sindicales con representación en dicho órgano negocial sino que será individual por cada sindicato, lo que el apartado 6 de este precepto está recogiendo es el número concreto de organizaciones sindicales actualmente presentes en aquél (5), si bien cabe recordar que dicho número puede experimentar cambios tras la celebración de las correspondientes elecciones sindicales (en las que algún sindicato que actualmente haya superado el umbral de representatividad pueda perder dicho umbral, con lo que disminuiría el número de organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial, o, por el contrario, que aumente el número de sindicatos legitimados para formar parte de la misma), de donde se puede derivar un problema en la aplicación de este precepto, por ser inferior a 5 las organizaciones sindicales que, en tras el nuevo proceso electoral, puedan formular su propuesta de

nombramiento, o, por el contrario, porque el número de posibles miembros de las comisiones sea menor que el número de nuevos sindicatos legitimados para realizar una propuesta.

Para evitar esta circunstancia –y teniendo en cuenta la voluntad de permanencia que cabe atribuir al proyecto de decreto, de modo que su vigencia podrá extenderse a diversos períodos de mandato de la Mesa Sectorial-, podría ser aconsejable no fijar un número exacto de miembros de las comisiones, sino emplear una fórmula conforme a la cual se especifique que cada comisión estará constituida por un representante designado a propuesta de cada una de las organizaciones sindicales presente en la Mesa Sectorial, y por un número de miembros nombrados entre el personal funcionario de la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la Administración de Justicia superior en uno a la suma de los miembros propuestos por la parte sindical, o bien cualquier otra fórmula que se considere por el órgano promotor del proyecto de decreto que pueda ser idónea pero que salve el posible problema que en un futuro pudiera plantearse de modificarse la composición actual de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

En este mismo orden de cosas, en este apartado también se contempla la posibilidad de que se incremente el número de miembros de la comisión de valoración en caso de que así sea necesario por el volumen de solicitudes. Sobre este particular, sería conveniente que se garantizara que, de producirse esta ampliación, se tendrá que asegurar que el número de miembros designados directamente por la Administración será necesariamente superior a los nombrados a propuesta de las organizaciones sindicales.

Por último, podría ser conveniente la inclusión expresa de la previsión de que la pertenencia a la comisión de valoración, o el ejercicio de las funciones como personal técnico o auxiliar, no generará derecho a ningún tipo de compensación económica, incluidas las indemnizaciones por razón del servicio.

3.8.- Artículo 8. Orden de las bolsas.

3.8.1.- Se sugiere se rectifique el error material y donde dice:

“Si persistiera el empate primará la primera letra del primer apellido, comenzando por la letra correspondiente al resultado del sorteo a que se refiere el artículo 17.14 del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre y siguiendo, a partir de dicha letra, un orden alfabético.”

Se sustituya por:

“en orden alfabético”

3.8.2.- Asimismo, en el párrafo siguiente, y dado que los mismos no se encuentran numerados, se sugiere se sustituya:

“Los aspirantes de las bolsas secundarias se ordenarán atendiendo a la mayor puntuación obtenida en los ejercicios de los procesos selectivos a que se hace referencia en los artículos 2.1 y 3.4 de este decreto. En caso de empate primará la primera letra del primer apellido, según se recoge en el apartado anterior.”

Por el “en **el párrafo** anterior”.

3.8.3.- En consideración a lo que se indica en el párrafo:

“Los aspirantes de las bolsas secundarias se ordenarán atendiendo a la mayor puntuación obtenida en los ejercicios de los procesos selectivos a que se hace referencia en los artículos 2.1 y 3.4 de este decreto. En caso de empate primará la primera letra del primer apellido, según se recoge en el apartado anterior.”

Nos remitimos a lo expresado más arriba sobre la identidad parcial de contenido de los artículos 2.1 y 3.4 a los efectos de que en el caso de que se contemple su reformulación, se modifique la referencia que a esos apartados se lleva a cabo en este artículo.

3.9.- Artículo 10. Procedimiento de solicitud de nombramiento de funcionarios interinos.

A la vista de la profusa jurisprudencia nacional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea emanada en materia de abuso de la temporalidad, se sugiere que se introduzca una mención, en el precepto del procedimiento de solicitud de nombramiento de funcionarios interinos, a la necesidad de incorporar en el expediente, por parte del mismo órgano solicitante o de la unidad gestora correspondiente, una referencia a la información relativa a la razones de necesidad que pudieran justificar el nombramiento, en aspectos tales como los siguientes:

- Naturaleza permanente/estructural o no de las funciones que está llamado a desempeñar el empleado que ha de cubrirlo temporalmente.
- Actuaciones que se han llevado a cabo/se van a llevar a cabo para su provisión definitiva, en su caso.
- Régimen de ocupación del puesto en los últimos 3 años.

3.10.- Artículo 11. Nombramiento.

3.10.1.- En el apartado 1 se hace mención a que la propuesta se llevará a cabo *“mediante cualquier medio que permita la constancia de la misma”* y especifica que, de no aceptar en un plazo máximo de dos días hábiles, se les dará de baja en la bolsa. Con el fin de aportar seguridad jurídica, se sugiere que se establezca la necesidad de que se añada referencia a que *“La baja en la bolsa como consecuencia de la no aceptación en el plazo otorgado se notificará al interesado”*. Al llevarse a cabo la notificación de la baja por medios telemáticos, la incorporación al expediente del justificante de puesta a disposición de la misma y/o recepción (art. 41 Ley 39/2015) permite asegurar la actuación de la Administración frente a eventuales reclamaciones, especialmente si son extemporáneas, del interesado.

3.10.2.- En el apartado 2, llama la atención que se haga referencia a la notificación de la propuesta de nombramiento, y a su aceptación, al tiempo que se otorga un plazo de tres días hábiles, pero no se especifica si el plazo de tres días hábiles para aportar la documentación se computa desde la notificación de la propuesta o desde la

aceptación, ni si este plazo de tres días es adicional al de 2 días otorgado para la aceptación. Para dotar de mayor claridad a la redacción, y dado que la consecuencia de no aportar la documentación puede conllevar nuevamente la baja en la bolsa, se sugiere la siguiente redacción alternativa:

“2. Una vez comunicada la aceptación la propuesta de nombramiento referida en el párrafo anterior, se pondrá a disposición en sede la notificación de la propuesta de nombramiento debiendo el interesado llevar a cabo la recepción de la misma y presentar en la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la Administración de Justicia en el plazo de tres días hábiles los documentos que a continuación se detallan, salvo causa de fuerza mayor apreciada, en su caso, por la Administración, teniendo en cuenta que la falta de presentación supondrá la baja automática de la Bolsa. La baja en la bolsa como consecuencia de la no aportación de la documentación en plazo se notificará al interesado (...).”

3.10.3.- En cuanto a la redacción del apartado b), se sugiere que se sustituya la denominación “*aspirante*”, más adecuada para un proceso selectivo, por “*integrantes de la bolsa*”.

Asimismo, se sugiere la eliminación de la obligación sistemática de aportar la documentación contenida en el apartado b) relativa a la capacidad física/psíquica, toda vez que es posible que una misma persona haya podido ser nombrada funcionaria interina en un determinado momento, y cambiar sus circunstancias por sucesos sobrevenidos ajenos a la Administración. En este punto, se sugiere introducir una limitación temporal razonable respecto a la vigencia de esos certificados, que bien podría ser la misma que la vigencia de la bolsa en la que se integran (art. 2 del borrador de Decreto). Esta medida es coherente con la relevancia de las funciones que le van a ser encomendadas, debiendo la Administración actuar con un principio de prudencia que permita garantizar en la medida de lo posible que el personal que entra a su servicio reúne las condiciones psicofísicas para su desempeño, y así se acredita en el expediente.

En el párrafo inmediatamente posterior a esta letra b), se sugiere sustituir el término “*discapacitados*” por la expresión “*personas con discapacidad*”, por ser ésta la de

general uso en la actualidad y la que, de hecho, se ha incorporado al artículo 49 de la Constitución a través de la reforma acordada con fecha de 15 de febrero de 2024.

3.10.4.- En el apartado 4, con carácter formal, se sugiere sustituir: “4.Los nombramientos de personal interino, tanto **de** vacante como **de** sustitución”, por la preposición “por”, esto es:: “4.Los nombramientos de personal interino, tanto **por** vacante como **por** sustitución”, ya que la justificación de sus nombramientos trae causa de las citadas circunstancias, y la preposición que denota causa es “por”, mientras que la preposición “de” denota posesión o pertenencia, no siendo este el caso.

Igualmente, de carácter formal, se sugiere sustituir:

*“respetar **las directrices** establecidas por la normativa de contratación de personal temporal, **aprobada** por la Consejería competente en materia de Hacienda.”*

Por:

*“respetar **las directrices** establecidas por la normativa de contratación de personal temporal, **aprobadas** por la Consejería competente en materia de Hacienda.”*

3.10.5.- En el apartado 5 se hace referencia al actual artículo 521 LOPJ. Dado que la modificación de la redacción de este precepto es uno de los cambios que se introduce en el Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia y de acciones colectivas para la protección y defensa de los derechos e intereses de los consumidores y usuarios al que hemos hecho mención más arriba, se sugiere se introduzca una alusión a que esta referencia se lleva a cabo sin perjuicio de las modificaciones legislativas que pudieran aprobarse, pudiéndose dictar, en su caso, las instrucciones por parte de la Dirección General competente para llevar a cabo las adecuaciones que se entiendan oportunas.

3.10.6.- En el apartado 6, se sugiere que se clarifique la redacción de la referencia a la duración máxima de los nombramientos, en el sentido de que se incluya una remisión expresa a la normativa en materia de temporalidad vigente en el ámbito del personal de la Administración de Justicia, en los términos en los que ésta ha sido aplicada por

parte de los juzgados y tribunales, así como la posible conveniencia de introducir una salvaguarda relativa a que *“la Administración velará en todo momento por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino”* en consonancia con lo dispuesto en la DA 17 del TREBEP.

3.11.- Artículo 12. Cese.

3.11.1.- En el apartado 1, con el fin de evitar cualquier resquicio de reclamación, se sugiere que se especifique expresamente que, entre otros motivos, podrá entenderse que ha desaparecido la necesidad o urgencia cuando los cambios acaecidos por cambios normativos, la reorganización del servicio, redistribución de funciones o tareas llevadas a cabo en la unidad, o con carácter general, hagan innecesario su mantenimiento. De este modo, se contempla de forma expresa el criterio jurisprudencia de que la potestad de auto organización deberá prevalecer de cara a decidir la conveniencia de mantener o no las relaciones de servicio.

En este mismo apartado, podría ser oportuno que se valorara la conveniencia de incluir expresamente la limitación temporal que, respecto de los nombramientos de personal interino de cobertura de vacante, se encuentran establecidas en el artículo 10, apartados 1.a) y 4, del TREBEP, dada la supletoriedad predicable de esta regulación respecto de la específicamente contenida en la LOPJ, en los aspectos no contemplados por esta última; limitaciones cuya finalidad es precisamente incorporar mecanismos preventivos de eventuales situaciones de exceso de temporalidad, en la línea impuesta por el ordenamiento de la Unión Europea.

3.11.2.- En relación al apartado 2, en su redacción actual, se expresa que:

*“Las propuestas de cese por finalización de las razones de urgencia o necesidad que ocasionaron los nombramientos, deberán ser motivadas y **solo se podrán realizar en puestos vacantes**”*

En este sentido, la frase marcada viene a limitar, de una manera que no está justificada ni en el texto del proyecto ni en la MAIN, las potestades de auto organización de la Administración, teniendo en cuenta que estas necesidades de

urgencia tanto pueden desaparecer cuando han justificado un nombramiento de cobertura de vacante como cuando se haya podido acudir a otras figuras, como planes temporales de refuerzo, en aquellos casos en que las circunstancias que pudieron justificar su adopción puedan haber desaparecido de manera sobrevenida. De este modo, se entiende que, dentro del ejercicio legítimo de dicha potestad, la Administración debe poder ejercerla en todo caso, al verse sujeta no sólo al principio de legalidad, sino también a los principios contenidos en el artículo 3 de la Ley 40/2015, entre los que destacan los de racionalización, eficacia y eficiencia, y dado que nada impide que eso suceda en puestos distintos a los vacantes.

3.11.3.- En relación con el apartado 3, se sugiere se haga referencia a la posibilidad de cese no sólo con motivo de reincorporación efectiva del titular, sino también para aquellos supuestos en los que desaparezca la justificación de la reserva del puesto de trabajo. Mediante esta precisión, se contempla expresamente la posibilidad de que la Administración disponga del puesto si su titular, al que inicialmente sustituía transitoriamente el interino, ya no fuera a incorporarse (por ejemplo, por jubilación/fallecimiento), y se entienda conveniente, por ejemplo, su amortización o su conversión en una plaza de otro cuerpo.

3.11.4.- En lo que respecta al apartado 4, se establece en el mismo un conjunto de reglas sobre las prioridades en los ceses como consecuencia de la resolución de los concursos de traslados o de los procesos selectivos de personal de nuevo ingreso, para los casos en que en un mismo órgano exista más de un puesto potencialmente afectado, conforme a las cuales, en los diferentes supuestos contemplados, se fija un criterio de extinción de nombramiento conforme al orden inverso de antigüedad.

Sin cuestionar que dicho criterio puede incorporar ciertas ventajas desde la perspectiva de la eficacia en el servicio, en la medida en que da prevalencia a quienes cuentan con mayor experiencia en el mismo, sin embargo parece necesario también tener presente las limitaciones que, a este respecto, se derivan de la aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y de la numerosa jurisprudencia, europea y nacional, dictada a su amparo, así como las adaptaciones que, respecto del ordenamiento interno, se han efectuado al respecto y a

las que se ha aludido en otros apartados de este informe, en particular las incorporadas al artículo 10 y a la DA 17 del TREBEP mediante el Real Decreto-Ley 14/2021, resultando especialmente importante, a estos efectos, la previsión de nulidad de pleno derecho de cualquier disposición reglamentaria que, directa o indirectamente, pudiera impedir el cumplimiento de los plazos máximos de permanencia del personal temporal, que se contiene en el apartado 3 de esta última DA.

Desde esta perspectiva, podría ser conveniente que se revisara, con la mayor profundidad jurídica posible, la viabilidad del criterio de cese según el orden inverso de antigüedad recogido en este apartado, de manera que, de mantenerse tras dicho análisis, no pudiera existir ningún resquicio de duda sobre su adecuación plena al marco legal y jurisprudencial al que someramente se acaba de aludir, y que asegure así que, en el futuro, no pudieran darse en aplicación del mismo situaciones que pudieran calificarse como de abuso de temporalidad, las cuales pudieran motivar la aplicación de las medidas, impeditivas y sancionadoras, recogidas en la DA 17 del TREBEP.

3.11.5.- Por lo que respecta al apartado 5, se sugiere que como causa de cese se contemple también la declaración de incapacidad permanente, así como la posibilidad de que se lleve a cabo la amortización del puesto por causas organizativas.

3.11.6.- En lo que respecta al apartado 6, y nuevamente como medida tendente a que se reproduzcan situaciones conducentes al abuso de temporalidad, se sugiere que se valore la posibilidad de matizar el criterio de que la reincorporación a la bolsa del interino cesado se produzca en el mismo lugar que ocupara en el momento de su aprobación para aquellos casos en que, en virtud del nombramiento, se hubiera alcanzado una duración de al menos tres años, de modo que, en estos supuestos, pasaran a ocupar el último puesto que corresponda según la tipología de bolsa de la que provinieran, y ello con la finalidad de evitar en lo posible que la misma persona sea objeto de nombramientos sucesivos que, encadenados en el tiempo, conduzcan a situaciones que puedan dar lugar a un reproche de la justicia nacional o, incluso, de la justicia europea.

En todo caso, en este apartado se prevé la reincorporación a la lista de espera de todo funcionario interino cesado, cualquiera que sea su causa, salvo decisión expresa del

propio interesado en sentido contrario; sin embargo, los artículos 13 y 15 del mismo proyecto contempla particularidades para los casos en que los ceses tengan lugar bien por falta de capacidad, bien por no superación del período de prácticas (en ambos supuestos, se dispone que el reintegro en la bolsa podrá serlo por una sola vez). Por ello, y a fin de garantizar el mayor nivel posible de claridad normativa, sería aconsejable añadir, en este apartado 6, una frase final con un tenor similar al siguiente: “(...), *todo ello sin perjuicio de las especialidades previstas en los artículos 13 y 15*”.

3.12.- Artículo 14. Causas de exclusión de las Bolsas de selección de interinos.

3.12.1.- Por lo que se refiere al apartado 2, la letra g) (“*Prestar servicios como juez, fiscal o letrado sustituto*”), se encuentra realmente comprendido dentro del apartado d) (“*Mantener una relación de empleo de carácter temporal en el momento de recibir la notificación de la propuesta de nombramiento*”), por lo que sería aconsejable que ambos supuestos se fusionaran en una única letra, al no ser sino dos manifestaciones de una misma realidad.

Asimismo, sería conveniente concretar el alcance del supuesto contemplado en la letra d), en el sentido de indicar con quién ha de mantenerse una relación de empleo de carácter temporal, pues la fórmula utilizada, dada su generalidad, permitiría interpretar que cualquier vinculación de este carácter, en cualquier Administración o incluso en el sector privado, pudiera ser causa de no exclusión, lo cual probablemente no respondan a la finalidad efectivamente perseguida.

De este modo, la letra d) podría tener una redacción similar a la siguiente: “*Prestar servicios como juez, fiscal o letrado sustituto y, en general, mantener una relación de empleo de carácter temporal en el ámbito de la Administración de Justicia en el momento de recibir la notificación de la propuesta de nombramiento*”, con la consiguiente eliminación de la actual letra g).

También en el apartado 2, se sugiere que se concrete qué se entiende por agrupación familiar, mediante la remisión expresa a la regulación que de esta figura se lleva a cabo para el resto de los funcionarios públicos (art. 89.3 TREBEP), con las limitaciones respecto a la tipología de nombramientos que pueden dar origen a esta

circunstancia (exclusivamente cuando el cónyuge es funcionario de carrera o personal laboral fijo).

3.12.2.- En el apartado 3, se sugiere que se introduzca la mención a que la baja a la que se hace referencia será objeto de notificación a la persona que ha incumplido con la obligación citada. Asimismo, se sugiere que se incluya que la concurrencia de dicha causa (no comunicación en plazo) podrá ser apreciada de oficio en cualquier momento por parte de la Administración, en cuyo caso, y de apreciarse su concurrencia, no podrá nombrar a la persona incumplidora para puesto alguno. Esta medida se llevaría a cabo con objeto de evitar abusos o comportamientos desleales que permitieran a los integrantes de la bolsa utilizar a su favor los plazos para poder rechazar puestos concretos que eventualmente pudieran llegar a serles ofertados.

Por último, en este mismo apartado 3 podría ser conveniente incluir una mención expresa a que, en tanto subsistan las causas enumeradas en el apartado 2, la persona interesada se encontrará en situación de suspensión en la bolsa, de modo que no se le ofrecerá ningún posible nombramiento en tanto no tenga lugar, por su parte, la comunicación expresa de la finalización del supuesto determinante de su no exclusión.

3.13.- Artículo 15. Período de prácticas.

En el apartado 4 se hace mención a que *“En el momento en el que se formalice un nuevo nombramiento del funcionario interino sin haber transcurrido el período máximo de prácticas, se procederá a comunicar al responsable funcional la existencia de dicho período, con la extensión y el alcance del mismo”*.

Esta redacción podría resultar confusa, pues podría entenderse que pueden producirse dos nombramientos simultáneos. Por ello se sugiere la siguiente redacción alternativa:

“4. En el supuesto de que la duración del nombramiento sea inferior al periodo de prácticas establecido en los apartados anteriores, y el interino no lo hubiera podido completar, el periodo de prácticas realizado le será computado en ulteriores nombramientos a los efectos de tener por cumplido este requisito. El responsable

funcional del nuevo puesto será informado de la existencia del periodo/s previos, de su extensión, y el alcance del mismo”.

3.14.- Artículo 16. Funcionarios interinos de refuerzo.

En este precepto se prevé que las situaciones de incapacidad temporal o de maternidad no impedirán la prórroga de un funcionario interino de refuerzo; sin embargo, y dada la regulación actual de los permisos por conciliación contenidos en el artículo 49 del TREBEP (aplicable directamente conforme a lo dispuesto en el artículo 502.1 de la LOPJ), podría valorarse la eventual necesidad de adicionar a estos casos los supuestos de permiso por adopción o acogimiento y de paternidad o equivalente.

3.15.- Artículo 17. Reasignación de puestos de funcionarios interinos.

Se sugiere incluir una mención a que en el informe del Servicio de Prevención necesariamente se evaluará la capacidad de la persona para el desempeño de las funciones correspondientes al cuerpo o escala. En el caso de que la persona no cumpliera dicho requisito, se entenderá que no reúne las condiciones para ser nombrado funcionario. De ser este el caso, esto es si el informe de los Servicios de Prevención fuera negativo, se abrirá expediente contradictorio que será resuelto por la Dirección General competente a la vista de los informes aportados.

Esta previsión busca salvaguardar que las personas llamadas a ocupar los puestos efectivamente reúnen las condiciones psicofísicas adecuadas.

3.16.- Artículo 18. Comisión de Seguimiento.

3.16.1.- Se sugiere que se introduzca una mención expresa a que la presidencia de la Comisión de seguimiento corresponde a la Administración, y que sólo a ella corresponde su convocatoria, así como que la convocatoria se llevará a cabo en todo caso por medios telemáticos, pudiendo sus sesiones celebrarse también por esta vía. En todo caso, podría ser conveniente que se regule la posibilidad de designar suplentes.

3.16.2.- De igual modo, y dado el carácter numéricamente paritario de su composición, con la redacción actual podrían darse situaciones de bloqueo en caso de que todos los

representantes de las organizaciones sindicales sostuvieran una posición contraria a la de los representantes de la Administración, lo que impediría el ejercicio real de las funciones que le asigna este precepto (en particular, la relativa a la interpretación del propio Decreto). Por tanto, podría ser aconsejable, que, además de contemplar una presidencia residenciada en un representante de la Administración, se atribuyera a éste un voto de calidad en caso de empate.

3.17.- Artículo 19. Formación.

Por razones de sistemática, sería aconsejable que el actual artículo 19 pasara a ser el 18 y el actual 18 pasara a ser el 19, o, mejor, se incluyera como artículo 2 dentro del capítulo I, de modo que el precepto relativo a la comisión de seguimiento (que tiene un carácter más organizativo que sustantivo) no afecte a la ordenación secuencial de los preceptos relativos al régimen jurídico del personal temporal.

3.18.- Nueva disposición final.

Podría ser conveniente incluir una habilitación a favor del titular de la consejería competente en materia de justicia para dictar cuantas disposiciones puedan ser necesarias para el desarrollo y la aplicación del Decreto, lo que constituye una fórmula habitual en este tipo de normas reglamentarias.

Lo que se comunica, a los efectos oportunos,

LA DIRECTORA GENERAL

DE FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: M^a José Esteban Raposo.

**ILMA. SRA. DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES
CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**