



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El pasado 29 de mayo de 2024 esta Dirección General de la Función Pública concretó una serie de criterios relativos a la aplicación de los artículos 10 y 11 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre que regulan la figura del funcionario interino y del personal laboral temporal, respectivamente, modificados 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 núm. 161, de 7 de julio). Tramitada esta norma como proyecto de ley, la redacción definitiva de estos artículos fue aprobada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Diferentes sentencias dictadas, que afectan tanto al personal funcionario como al personal laboral, ha supuesto la necesidad de replantear algunos de los criterios establecidos en la fecha citada.

I.- FUNCIONARIOS INTERINOS

El artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 dice literalmente:

“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.



COPIA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 9UI6GP4V7AEGPBBI1RGQMP

Fecha Firma: 30/07/2025 14:14:25 Fecha copia: 07/08/2025 10:18:30

Firmado: FRANCISCO JAVIER RAEDO APARICIO

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=9UI6GP4V7AEGPBBI1RGQMP> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función 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.”

Con la nueva redacción se determina, con carácter general, que la duración máxima de un nombramiento como funcionario interino será de 3 años y se clarifican las causas de finalización de la relación de interinidad.

Asimismo, debe tenerse en cuenta la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, que literalmente dice: “Las previsiones contenidas en el artículo 1 de este real decreto-ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.” Una de estas previsiones del artículo 1 es la nueva redacción del artículo 10 del TREBEP.

Por lo tanto, la nueva redacción del artículo 10 del TREBEP entró en vigor el 8 de julio, conforme establece la disposición final tercera del Real Decreto-ley 14/2021, que establecía que sería el día siguiente a su publicación en el BOE, que fue el 7 de julio de 2021.

El día 8 de julio es la fecha de referencia para empezar a aplicar la nueva regulación que el artículo 10 del TREBEP establece respecto del personal funcionario interino.

Por lo expuesto, esta Dirección General considera que, en aras de unificar la actuación de los servicios o unidades de personal de las consejerías, organismos autónomos dependientes de estas y delegaciones territoriales de la Junta de Castilla y León, es necesario determinar una serie de criterios sobre las fechas de nombramiento y cese de personal funcionario interino en aplicación de lo dispuesto en la citada normativa.

Desde la modificación del art. 10 del TREBEP realizada por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, con carácter general, las consejerías y organismos autónomos dependientes de estas han formalizado los **nombramientos y tomas de posesión de los funcionarios interinos, estableciendo una fecha de fin de nombramiento**, en concreto, tres años desde la toma de posesión.

Por tanto, llegada esa fecha, el cese debe de producirse en todo caso, con independencia de si el puesto ocupado por el interino es puesto vacante sin titular o vacante con titular, en función de lo dispuesto en el art. 10.3.c) del TREBEP.

En aquellos supuestos en que no se hubiera puesto la fecha de fin en la orden de nombramiento y/o en la toma de posesión, pueden plantearse dos supuestos:





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

1.- Interino que ocupa puesto de trabajo vacante sin titular: en este caso se deberá cesar en todo caso al interino a los tres años de la fecha del nombramiento, en virtud de lo dispuesto en el art. 10.1a) del TREBEP

2.- Interino que ocupa puesto de trabajo vacante con titular: en este supuesto, no puede cesarse al interino en tanto no desaparezca la causa que dio lugar a su nombramiento (artículo 10.1.b) del TREBEP). El cese del interino se llevará a cabo por la incorporación del funcionario titular al puesto de trabajo.

En aquellos casos en los que el funcionario interino desempeñe el puesto de trabajo por sustitución de su titular y este hubiese obtenido otro con carácter definitivo, no se producirá el cese del interino. Si bien, en ese momento comenzará el cómputo del periodo de tres años de ocupación del puesto de trabajo por el funcionario interino, por vacancia del mismo, siempre que se mantengan las razones de urgencia y necesidad que motivaron su nombramiento.

En estos casos será preciso introducir una adenda en la Orden por la que se nombra al personal interino en la que se haga constar la siguiente leyenda:

“D. XXXXXXXX fue nombrado funcionario interino para desempeñar el puesto de trabajo código de RPT XXXXX en sustitución de su titular, que ha sido adjudicatario de un puesto de trabajo con carácter definitivo, en virtud de la Resolución/Orden..... El puesto de trabajo citado ha quedado vacante. Permaneciendo las razones de necesidad y urgencia en la cobertura del puesto de trabajo, se mantiene el nombramiento del funcionario interino por un periodo máximo de tres años desde el XXXXXXXX (fecha), en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.1a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.”

Los nuevos nombramientos de personal interino solamente tendrán fecha de fin en los supuestos establecidos en el art. 10.1 apartados a) c) y d). Los incluidos en el apartado b) del art. 10.1 citado no tendrán fecha de fin, puesto que esta será cuando finalice la causa de sustitución de sus titulares.

Por otra parte, respecto de la excepción prevista en el apartado 4 del art. 10 del TREBEP sobre la permanencia del funcionario interino “...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.”

Sobre esta previsión legal ha de tenerse en cuenta que la oferta de empleo público cuantifica con periodicidad anual el número máximo de plazas autorizadas para su posterior convocatoria de acceso al empleo público en el plazo improrrogable de tres años desde su publicación, pero no determina los concretos puestos de trabajo objeto de dichas ofertas, ni por lo tanto los puestos que serán ofertados y cubiertos una vez concluidas las convocatorias de los procesos selectivos amparados por esas ofertas de empleo público. La identificación de los concretos puestos de trabajo se realiza una vez finalizado cada uno de los procesos selectivos, en el momento de su oferta a los aspirantes que lo han superado, tal como se establece en el apartado 3 del artículo 20 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

Por tanto, si llegada la fecha de cese por haber alcanzado la duración máxima de un nombramiento como funcionario interino de 3 años, en los términos expuestos en este escrito, sin que los puestos de trabajo incluidos en convocatorias de procesos selectivos se hayan identificado por no





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

haber llegado el momento de ser ofertados a los aspirantes que han superado los mismos, el funcionario interino habrá de cesar en el puesto de trabajo que ocupe.

Por último, debemos tener en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del TREBEP relativa a medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, y las posibles responsabilidades que pueden derivar del incumplimiento de la vigente normativa respecto del empleo temporal.

II.- PERSONAL LABORAL TEMPORAL

El art. 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone:

“Artículo 11. Personal laboral.

1. Es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

Con la nueva redacción se determina que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Asimismo, debe tenerse en cuenta la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, que literalmente dice: “Las previsiones contenidas en el artículo 1 de este real decreto-ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.” Una de estas previsiones del artículo 1 es la nueva redacción del artículo 11 del TREBEP.

Por lo tanto, la nueva redacción del artículo 11 del TREBEP entró en vigor el 8 de julio, conforme establece la disposición final tercera del Real Decreto-ley 14/2021, que establecía que sería el día siguiente a su publicación en el BOE, que fue el 7 de julio de 2021.

El día 8 de julio es la fecha de referencia para empezar a aplicar la nueva regulación que el artículo 11 del TREBEP establece respecto del personal laboral temporal.

Por lo expuesto, esta Dirección General considera que, en aras de unificar la actuación de los servicios o unidades de personal de las consejerías, organismos autónomos dependientes de estas y delegaciones territoriales de la Junta de Castilla y León, es necesario determinar una serie de criterios sobre las fechas de inicio y fin de contrato, y por tanto de cese del personal laboral temporal en aplicación de lo dispuesto en la citada normativa.

Desde la modificación del art. 11 del TREBEP realizada por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, con carácter general, las consejerías y organismos autónomos dependientes de estas han formalizado las contrataciones y tomas de posesión del personal laboral temporal, **estableciendo una**





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

fecha de fin de contrato, en concreto, tres años desde la formalización de este. Por lo que el cese se producía en todo caso, con independencia de si el puesto ocupado por el personal laboral temporal es puesto vacante sin titular o vacante con titular.

La normativa prevista en el TREBEP para personal funcionario interino se ha venido aplicando de forma análoga al personal laboral temporal, al entender que este régimen es aplicable al personal laboral del sector público de conformidad con lo previsto en el párrafo tercero de la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Recientes Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León se manifiestan en el sentido de no aplicar de forma análoga al contratado temporal laboral lo dispuesto en el art. 10 del TREBEP. Por tanto, el cese de estos últimos no se producirá a los tres años, sino una vez cubiertos los puestos de forma definitiva o por amortización de estos.

En aquellos contratos temporales en los que no se hubiera puesto la fecha de fin de contrato y se trate de un puesto de trabajo vacante y con titular, no se cesará al temporal en tanto no desaparezca la causa que dio lugar a su contratación, es decir, el cese se llevará a cabo cuando se incorpore un titular del puesto de trabajo.

En aquellos casos en los que el contratado temporal desempeñe el puesto de trabajo por sustitución de su titular y este hubiese obtenido otro con carácter definitivo, no se producirá el cese de este. El cese se llevará a cabo cuando se incorpore un titular del puesto de trabajo.

En todo caso, debemos tener en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del TREBEP relativa a medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, y las posibles responsabilidades que pueden derivar del incumplimiento de la vigente normativa respecto del empleo temporal.

La presente instrucción deja sin efecto la dictada por esta Dirección General de la Función Pública de 29 de mayo de 2024.

Valladolid, a fecha de firma electrónica
EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Francisco Javier Raedo Aparicio

Ilmos. Sres. secretarios generales de las consejerías. Ilma. Sra. gerente del Servicio de Salud (SACyL). Ilma. Sra. gerente de Servicios Sociales. Ilmo. Sr. gerente del Servicio Público de Empleo (ECyL). Ilmo. Sr. Interventor General de la Administración de la Comunidad. Ilma. Sra. Directora General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Ilmos. Sres. delegados territoriales de la Junta de Castilla y León.



COPIA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 9UI6GP4V7AEGPBBI1RGQMP

Fecha Firma: 30/07/2025 14:14:25 Fecha copia: 07/08/2025 10:18:30

Firmado: FRANCISCO JAVIER RAEDO APARICIO

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=9UI6GP4V7AEGPBBI1RGQMP> para visualizar el documento