



INFORME JURÍDICO

INFORME SOBRE EL PROYECTO DE ORDEN REGULADORA DE LA SELECCIÓN, FORMACIÓN, NOMBRAMIENTO Y CESE DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN CANTABRIA

I. ANTECEDENTES

1.- Mediante escrito del Subdirector General de Justicia del Gobierno de Cantabria se ha solicitado a este Consejo General del Poder Judicial la emisión del correspondiente informe sobre el Proyecto de Orden reguladora de la selección, formación, nombramiento y cese de los funcionarios interinos al servicio de la Administración de Justicia en Cantabria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 561.1.5.ª de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ).

2.- La Comisión Permanente, en su reunión del día 8 de septiembre de 2026, adoptó el siguiente acuerdo: *«Encomendar a la Comisión de Estudios e Informes la elaboración del informe al Proyecto de Orden reguladora de la selección, formación, nombramiento y cese de los funcionarios interinos al servicio de la Administración de Justicia en Cantabria»*.

3.- La Comisión de Estudios e Informes, en su reunión del día 10 de septiembre de 2026, acordó designar ponente del presente informe a la Vocal D.ª Lucía Avilés Palacios.

II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA POTESTAD DE INFORME DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

4.- La potestad de informe del Consejo General del Poder Judicial a que se refiere el artículo 561 LOPJ tiene por objeto los anteproyectos de leyes y disposiciones generales que afecten total o parcialmente, entre otras materias expresadas en el citado precepto legal, al *«estatuto orgánico de los Secretarios Judiciales y del resto de personal de la Administración de Justicia»* (regla 5ª). Atendido el contenido del proyecto de Orden remitido, cabe apreciar, en efecto, que el proyecto normativo sometido a informe se inscribe en la materia consignada en el artículo 561.1.5ª LOPJ.

5.- Sin perjuicio de lo anterior, y con arreglo al principio de colaboración entre los órganos constitucionales, el Consejo General del Poder Judicial ha venido



indicando la oportunidad de efectuar en sus informes otras consideraciones relativas, en particular, a cuestiones de técnica legislativa o de orden terminológico, con el fin de contribuir a mejorar la corrección de los textos normativos y, por consiguiente, a su efectiva aplicabilidad en los procesos judiciales, por cuanto son los órganos jurisdiccionales quienes, en última instancia, habrán de aplicar posteriormente las normas sometidas a informe de este Consejo, una vez aprobadas por el órgano competente.

III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE ORDEN

6.- El proyecto normativo sometido a informe tiene por objeto la aprobación de la Orden reguladora de la selección, formación, nombramiento y cese de los funcionarios interinos al servicio de la Administración de Justicia en Cantabria. El texto se integra por un preámbulo y una parte dispositiva compuesta por veintinueve artículos, sistemáticamente ordenados en cinco capítulos. La norma se completa con cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales, así como con tres anexos que contienen los modelos normalizados necesarios para la gestión de los procedimientos regulados en la propia disposición (si bien dichos anexos no se incorporan a la documentación remitida a este Consejo junto con el texto sometido a informe).

7.- Según se expresa en el preámbulo de la norma proyectada, la experiencia adquirida durante la vigencia de la Orden PRE/48/2018, de 21 de agosto, ha puesto de manifiesto la conveniencia de modificar la regulación vigente con el fin de agilizar y mejorar la constitución y gestión de las bolsas de trabajo. Asimismo, se destaca la necesidad de adaptar el sistema de selección del personal interino a las exigencias derivadas del proceso de modernización de la Administración de Justicia y de las novedades normativas producidas desde 2018, garantizando una adecuada capacitación de quienes hayan de prestar servicios en los órganos judiciales y fiscales. La reforma persigue igualmente establecer un sistema más ágil de constitución y gestión de las bolsas de interinos, atendiendo al elevado número de aspirantes y a la complejidad de los criterios de valoración aplicables, así como mejorar la publicidad y el acceso a la información relativa a las mismas, reforzando la transparencia de su funcionamiento.

8.- El capítulo I (artículos 1 a 3), bajo la rúbrica «Disposiciones generales», delimita el objeto y ámbito de aplicación de la orden, define el régimen jurídico de los funcionarios interinos y regula las bolsas de trabajo, contemplando su vigencia, el número mínimo de integrantes, bolsas de reserva y mecanismos extraordinarios de cobertura cuando aquéllas resulten insuficientes. Especial atención merece la previsión de reservas para personas con discapacidad y la posibilidad de inclusión en las bolsas de Cantabria de personas integradas en bolsas de otros ámbitos territoriales que acrediten el traslado de su domicilio a la Comunidad Autónoma.



9.- El capítulo II (artículos 4 a 14), relativo a la «Constitución de las bolsas de trabajo», regula detalladamente el procedimiento de convocatoria, los requisitos exigibles a las personas aspirantes, el sistema de presentación de solicitudes y autobaremación de méritos, así como los criterios de valoración y ordenación de los candidatos. El proyecto opta por un modelo de selección articulado en torno a la valoración de la experiencia previa en la Administración de Justicia, la superación de ejercicios en procesos selectivos de acceso a los correspondientes cuerpos y la posesión de determinadas titulaciones académicas relacionadas con las funciones a desempeñar. Se establece igualmente una comisión de valoración encargada de verificar requisitos, valorar méritos y formular las correspondientes propuestas de aprobación de las listas provisionales y definitivas.

10.- El capítulo III (artículos 15 a 26), bajo la rúbrica «Funcionamiento de las bolsas de trabajo», regula la cobertura temporal de puestos mediante personal funcionario interino, estableciendo los criterios de provisión, el procedimiento de llamamiento y nombramiento, las causas de renuncia justificada y las consecuencias de la no aceptación injustificada de los puestos ofertados. Asimismo, incorpora mecanismos de capacitación del personal seleccionado mediante cursos de formación, sistemas de tutoría y períodos de prácticas para quienes carezcan de experiencia suficiente. Igualmente, regula la evaluación de la aptitud profesional durante el período de prácticas y en los supuestos de manifiesta falta de capacidad sobrevenida o de rendimiento, así como los supuestos de cese y reincorporación a las bolsas de trabajo. El capítulo contempla también un procedimiento contradictorio de naturaleza no disciplinaria para estos últimos casos y regula el régimen disciplinario aplicable al personal funcionario interino, con remisión a la normativa orgánica y reglamentaria vigente y la previsión de que la imposición de una sanción firme por falta grave o muy grave determine el cese en el puesto de trabajo y la exclusión de la correspondiente bolsa.

11.- El capítulo IV (artículo 27) contempla el régimen de los funcionarios interinos de refuerzo, configurados como instrumento extraordinario para atender situaciones coyunturales de incremento de cargas de trabajo o demoras significativas en la tramitación de procedimientos. La regulación proyectada establece los presupuestos para su nombramiento, la intervención de los órganos de gobierno judicial y, en su respectivo ámbito, de la Fiscalía Superior y del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en la formulación de las solicitudes y los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas de refuerzo, incorporando asimismo previsiones destinadas a identificar situaciones de insuficiencia estructural de personal susceptibles de requerir la creación estable de nuevos puestos de trabajo.

12.- Finalmente, el capítulo V (artículos 28 y 29) regula los instrumentos de participación sindical y los mecanismos de transparencia en la gestión de las bolsas de trabajo. A tal efecto, se prevé la intervención de una comisión técnica como cauce permanente de información y seguimiento por parte de



las organizaciones sindicales representativas, así como la publicación periódica del estado de las bolsas de trabajo en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria y en la intranet de Justicia, reforzando así la publicidad y accesibilidad de la información relativa a su funcionamiento.

13.- Las cuatro disposiciones transitorias regulan la continuidad de las bolsas de trabajo actualmente existentes (disposición transitoria primera), el mantenimiento de los nombramientos de funcionarios interinos en vigor y su reincorporación a las nuevas bolsas de trabajo (disposición transitoria segunda). Asimismo, contemplan reglas específicas relativas al cese de funcionarios interinos destinados en la Fiscalía con anterioridad a la aprobación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo (disposición transitoria tercera) y a la sustitución del sistema de registro de llamamientos mediante libro de llamadas por un sistema automatizado de gestión de tales comunicaciones (disposición transitoria cuarta).

14.- La regulación se completa con una disposición derogatoria única, que deroga la Orden PRE/48/2018, de 21 de agosto, y con dos disposiciones finales relativas, respectivamente, a la habilitación para dictar instrucciones y órdenes de servicio de ejecución de la Orden y a la entrada en vigor de la norma.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES

15.- Entre las materias constitucionalmente reservadas a la LOPJ, el artículo 122.1 CE incluye expresamente el estatuto jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia.

16.- En ejercicio de esta competencia, la LOPJ configura los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia como cuerpos nacionales, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 470.2.

17.- Como señaló el Tribunal Constitucional, la atribución al legislador orgánico de la determinación del estatuto jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia comporta que las competencias asumidas por las comunidades autónomas no pueden vaciar de contenido las previsiones de la Ley Orgánica del Poder Judicial ni alterar aquellos elementos definitorios y esenciales de dicho estatuto. En este contexto, la opción de la LOPJ por configurar los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia como cuerpos nacionales responde a la finalidad de garantizar de forma homogénea, en las distintas comunidades autónomas, los derechos de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración de Justicia, mediante el establecimiento de un régimen jurídico común para dichos cuerpos (STC 56/1990, de 29 de marzo, FJ 10).

18.- En consecuencia, corresponde al Estado asegurar no solo la existencia de elementos normativos materiales comunes, sino también la reserva a



instancias comunes de aquellas actuaciones que, aun siendo de naturaleza ejecutiva, puedan incidir de manera decisiva en elementos esenciales del estatuto de los funcionarios integrados en los cuerpos nacionales al servicio de la Administración de Justicia. Por ello, las competencias autonómicas en materia de personal deben ejercerse dentro del marco establecido por la LOPJ y respecto de aquellas funciones que no resulten imprescindibles para preservar la unidad y homogeneidad de dicho régimen estatutario (STC 56/1990, de 29 de marzo, FJ 10).

19.- La jurisprudencia constitucional ha distinguido reiteradamente entre la Administración de Justicia en sentido estricto, reservada al Estado por su directa vinculación con el ejercicio de la potestad jurisdiccional, y la denominada «administración de la Administración de Justicia», integrada por los medios personales y materiales que sirven de soporte a aquella (STC 56/1990, FJ 6).

20.- En este marco competencial, las comunidades autónomas que han asumido competencias en materia de medios personales al servicio de la Administración de Justicia pueden ejercer funciones de gestión respecto de dicho personal en el ámbito de la denominada «administración de la Administración de Justicia», pero siempre dentro del marco normativo común establecido por el Estado a través de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de sus disposiciones de desarrollo (STC 56/1990, FFJJ 10 y 11).

21.- De este modo, las competencias autonómicas sobre el personal al servicio de la Administración de Justicia encuentran su límite en el debido respeto al estatuto jurídico común configurado por la LOPJ. Corresponde a las comunidades autónomas desarrollar y ejecutar las competencias de gestión que tengan asumidas, pero sin alterar los elementos esenciales del régimen jurídico establecido por el legislador orgánico (STC 56/1990, FJ 10; STC 253/2005, FJ 10).

22.- En este contexto debe situarse la regulación del personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia.

23.- El artículo 44.1 de su Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria, conforme al que corresponde a la Comunidad Autónoma, en relación con la Administración de Justicia, exceptuada la militar, ejercer todas las facultades que la Ley Orgánica del Poder Judicial reconozca o atribuya al Gobierno del Estado. Sobre esta base, mediante el Real Decreto 817/2007, de 22 de junio, se traspasaron a la Comunidad Autónoma de Cantabria las funciones y servicios de la Administración del Estado relativos a la provisión de los medios personales, materiales y económicos necesarios para el funcionamiento de la Administración de Justicia en su territorio, comprendiendo, en materia de medios personales, las funciones relativas al personal al servicio de la Administración de Justicia en los términos establecidos por su normativa específica. Es, por tanto, en el ejercicio de estas competencias de gestión



sobre los medios personales al servicio de la Administración de Justicia donde se inserta la regulación proyectada sobre selección, formación, nombramiento y cese del personal funcionario interino, sin perjuicio de los límites derivados del carácter nacional de los cuerpos y de la necesaria sujeción al estatuto jurídico común establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial y por su normativa reglamentaria de desarrollo.

24.- Conviene recordar que la figura del personal funcionario interino se configura como un mecanismo de cobertura temporal de necesidades de personal al servicio de la Administración de Justicia, destinado a garantizar la continuidad de la prestación del servicio cuando no resulte posible su desempeño por personal funcionario de carrera. Su nombramiento responde a razones de urgencia o necesidad y posee una naturaleza esencialmente temporal.

25.- La jurisprudencia ha venido destacando de forma constante el carácter singular de esta categoría de empleados públicos, subrayando que la nota definitoria de la relación de servicios que les vincula con la Administración radica en su naturaleza esencialmente temporal y en su vinculación a la concurrencia de concretas necesidades de urgencia o necesidad que justifican su nombramiento. Así, la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2010 (ECLI:ES:TS:2010:5702) afirma que la regulación del funcionario interino pone de manifiesto que «su relación de servicios se caracteriza por ser circunstancial y temporal; esto es, por estar condicionada por la existencia de unas circunstancias de necesidad y urgencia (...) que justifiquen su nombramiento, y por mantenerse dicha relación de interinidad sólo el tiempo en que se mantengan esas circunstancias» (FJ 5).

26.- En la misma resolución, el Alto Tribunal destaca igualmente la diferencia estructural existente entre la posición jurídica del personal funcionario de carrera y la del personal funcionario interino, señalando que este último «ha de reunir los requisitos de capacidad que en cada momento resulten necesarios para el desempeño de los puestos cuya atención resulta conveniente en razón de esas circunstancias de urgencia y necesidad» (FJ 5) y que los derechos derivados de su nombramiento subsisten únicamente mientras permanezcan las circunstancias que justificaron su incorporación al servicio activo.

27.- Debe señalarse, asimismo, que el personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia se encuentra incluido en el ámbito de 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 (Directiva 1999/70/CE). A este respecto, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado reiteradamente que las relaciones de servicio de duración determinada establecidas con las administraciones públicas no quedan excluidas del



ámbito de protección de la citada Directiva por el mero hecho de desarrollarse en el seno de la función pública.

28.- En particular, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, ECLI:EU:C:2011:557, apartado 62), dictada precisamente en relación con un funcionario interino que había prestado servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, declara expresamente que la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo marco anexo «se aplican a las relaciones de servicio de duración determinada y a los contratos celebrados por los órganos de la Administración y el resto de entidades del sector público». El Tribunal añade que dichas disposiciones exigen excluir toda diferencia de trato entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos comparables basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, justifiquen un trato diferente.

29.- Por otra parte, el TJUE ha recordado que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su punto 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el punto 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de esos sucesivos contratos o relaciones laborales y al número de sus renovaciones (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, ECLI:EU:C:2020:219, apartado 83 y jurisprudencia citada). Asimismo, según el TJUE, los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en dicha cláusula 5, punto 1, letras a) a c), o incluso a medidas legales existentes equivalentes (sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, ECLI:EU:C:2018:859, apartado 33 y jurisprudencia citada).

30.- A la luz de esta doctrina, no ofrece duda alguna que los funcionarios interinos contemplados en el proyecto de Orden constituyen trabajadores incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la Directiva 1999/70/CE. En consecuencia, el proyecto debe adecuarse a los principios derivados del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, en particular a los relativos a la prohibición de discriminación respecto del personal fijo comparable y a la prevención de una utilización injustificada o abusiva de las relaciones temporales sucesivas, garantizando que su contenido resulte plenamente compatible con las exigencias del Derecho de la Unión Europea.



31.- En este contexto normativo y jurisprudencial, como se ha señalado, el régimen de los funcionarios interinos al servicio de la Administración de Justicia viene determinado esencialmente por las previsiones contenidas en la LOPJ, que configura esta modalidad de prestación de servicios como un mecanismo excepcional dirigido a atender necesidades temporales de personal cuando no resulte posible su cobertura mediante funcionarios de carrera.

32.- En este sentido, el artículo 472.2 LOPJ dispone que «por razones de urgencia o necesidad, podrán nombrarse funcionarios interinos, que desarrollarán las funciones propias de dichos cuerpos, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera o permanezcan las razones que motivaron su nombramiento». De este modo, la LOPJ vincula el nombramiento de personal interino a la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la necesidad temporal de cobertura de puestos de trabajo.

33.- Esta configuración se desarrolla en el artículo 489 LOPJ, que atribuye al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las comunidades autónomas con competencias asumidas en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia la facultad de efectuar nombramientos de funcionarios interinos cuando no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera y concurra alguna de las situaciones legalmente previstas, consistentes en la existencia de plazas vacantes, la sustitución transitoria de sus titulares o el exceso o acumulación de asuntos en los órganos judiciales. El mismo precepto establece que la selección habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

34.- La LOPJ contempla, asimismo, una amplia equiparación entre funcionarios de carrera e interinos. Así, el artículo 474.2 dispone que a los funcionarios interinos les será aplicable el régimen de los funcionarios de carrera en lo que resulte adecuado a la naturaleza de su condición, mientras que el artículo 489.2 les reconoce los mismos derechos y deberes y las mismas retribuciones básicas y complementarias, con la excepción de la fijeza en el puesto de trabajo. En términos concordantes, el artículo 495.2 extiende al personal interino el régimen de derechos profesionales de los funcionarios de carrera en la medida en que la naturaleza de tales derechos lo permita.

35.- Finalmente, la propia LOPJ regula diversos aspectos vinculados a la situación administrativa y disciplinaria de los funcionarios interinos. Así, el artículo 489.3 prevé su cese cuando desaparezcan las circunstancias que justificaron el nombramiento o concurra cualquiera de las causas legalmente establecidas, mientras que el artículo 538 contempla expresamente la



sanción de cese en el puesto de trabajo para los funcionarios interinos en caso de comisión de faltas graves o muy graves.

36.- La regulación legal de la figura del funcionario interino se desarrolla en el Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. En particular, su artículo 30 establece que los nombramientos podrán efectuarse por razones de urgencia o necesidad cuando no sea posible la prestación del servicio por funcionarios de carrera con la celeridad requerida, remitiendo la determinación de los criterios objetivos de selección a la correspondiente orden ministerial o disposición autonómica. Asimismo, dispone que los funcionarios interinos desempeñarán las funciones propias de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia mientras subsistan las causas que justificaron su nombramiento.

37.- El apartado segundo del mismo precepto dispone que los funcionarios interinos deberán reunir los mismos requisitos y la titulación exigidos para el acceso al correspondiente cuerpo y, durante la prestación de sus servicios, les reconoce los mismos derechos y deberes que a los funcionarios de carrera, así como las mismas retribuciones básicas y complementarias, con las únicas excepciones expresamente previstas en la norma, en particular la ausencia de fijeza en el puesto de trabajo y la no percepción de trienios.

38.- El apartado tercero dispone que a los funcionarios interinos les será aplicable el régimen de los funcionarios de carrera en todo aquello que resulte compatible con la naturaleza de su condición.

39.- Finalmente, el apartado 4 del citado precepto establece que los funcionarios interinos serán cesados en los términos que determine la correspondiente orden ministerial o, en su caso, la disposición dictada por la comunidad autónoma competente. En todo caso, dispone expresamente que el cese se producirá cuando se provea la vacante, se incorpore efectivamente su titular o desaparezcan las razones de urgencia o necesidad que motivaron su nombramiento.

V. CONSIDERACIONES PARTICULARES

40.- Sin perjuicio de las consideraciones generales anteriormente expuestas, procede analizar determinados aspectos de la Orden proyectada que presentan una especial relevancia desde la perspectiva de la Directiva 1999/70/CE y del régimen jurídico de la interinidad. En particular, se examinarán las previsiones relativas al nombramiento y cese de los funcionarios interinos, los mecanismos de evaluación de su aptitud profesional y algunas cuestiones de técnica normativa y coherencia interna del texto.



A) Nombramiento

41.- Así, por lo que se refiere al primero de los aspectos mencionados, es necesario que las causas que legitiman el nombramiento de personal interino aparezcan suficientemente delimitadas y objetivadas en la norma reguladora. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha señalado reiteradamente que el recurso a relaciones temporales en el sector público únicamente resulta compatible con los objetivos del Acuerdo Marco cuando responde a necesidades provisionales efectivas y se fundamenta en criterios objetivos que permitan verificar la realidad y alcance de la causa temporal invocada.

42.- En este sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de julio de 2006, *Adeneler y otros* (C-212/04, ECLI:EU:C:2006:443), declaró que el concepto de «razones objetivas» de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco «se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad» y que pueden justificar, en ese contexto, la utilización sucesiva de contratos de duración determinada (apartado 69). Por el contrario, rechazó que baste una habilitación legal o reglamentaria genérica, al considerar que una disposición de esa naturaleza «entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos» (apartado 72).

43.- Más recientemente, la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, *Obadal* (C-418/24, ECLI:EU:C:2026:291), ha reiterado que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene por finalidad imponer límites a la utilización sucesiva de relaciones de duración determinada, considerada una potencial fuente de abusos, recordando asimismo que el recurso a esta modalidad de vinculación solo resulta admisible «en ciertas circunstancias» (apartado 58).

44.- Particular relevancia presenta asimismo la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2020, *Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez y otras* (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, ECLI:EU:C:2020:219), dictada en relación con el empleo público temporal en España. En ella, el Tribunal reiteró que la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a que las relaciones de duración determinada se utilicen para atender necesidades que, en realidad, poseen carácter permanente y estructural. En particular, declaró que «la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada» conforme a dicha cláusula (apartado 76). Asimismo, recordó que su observancia exige comprobar de manera efectiva «si la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales» o si, por el contrario, se utiliza para cubrir «necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal» (apartado 77).

45.- Partiendo de estas premisas, el Tribunal rechazó que la mera concurrencia formal de las causas de nombramiento previstas en la



legislación nacional pueda constituir, por sí sola, una razón objetiva suficiente. Así, concluyó que la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales que consideran justificada la renovación sucesiva de relaciones temporales por el mero hecho de que responda a razones de necesidad, urgencia o al desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, cuando tales mecanismos no impidan que el empleador atienda mediante dichas renovaciones necesidades permanentes y estables en materia de personal (sentencia de 19 de marzo de 2020, *Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez y otras*, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, ECLI:EU:C:2020:219, apartados 75 a 80).

46.- En relación con el ámbito material objeto de la Orden proyectada, debe recordarse que el artículo 489.1 LOPJ delimita de forma tasada los supuestos que permiten el nombramiento de funcionarios interinos, restringiéndolos a la existencia de plazas vacantes que no puedan ser cubiertas por funcionarios de carrera, a la sustitución transitoria de sus titulares y al exceso o acumulación de asuntos en los órganos judiciales. Todos estos supuestos responden a la atención de necesidades temporales o coyunturales del servicio y constituyen, por ello, los presupuestos materiales que legitiman excepcionalmente el recurso a la interinidad.

47.- La habilitación conferida a la orden ministerial o, en su caso, a la disposición autonómica se circunscribe al establecimiento de los criterios objetivos de selección y de los procedimientos de nombramiento, sin que exista cobertura legal para introducir o ampliar reglamentariamente los presupuestos materiales que justifican el recurso a la interinidad. En consecuencia, resultaría conveniente que la regulación proyectada mantenga una estrecha vinculación con los supuestos legalmente previstos, evitando formulaciones que pudieran interpretarse como una ampliación de las situaciones habilitantes definidas por el legislador orgánico.

48.- Aunque el artículo 2.1 de la norma proyectada remite expresamente a las circunstancias previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial para el nombramiento de funcionarios interinos, otros preceptos emplean una terminología que no coincide plenamente con la utilizada por el artículo 489.1 LOPJ, lo que suscita la cuestión de su exacta correspondencia con los supuestos habilitantes configurados por el legislador orgánico.

49.- Así, el artículo 2.2 contempla el nombramiento de funcionarios interinos en caso de «ausencia prolongada» de sus titulares, mientras que el artículo 489.1.b) LOPJ se refiere a la «sustitución transitoria de los titulares». Del mismo modo, el artículo 2.3 prevé el nombramiento de funcionarios interinos de refuerzo cuando, por «causas objetivas de carácter urgente y temporal», resulte necesario reforzar la plantilla de un determinado centro de destino, expresión que no reproduce el supuesto contemplado en el artículo 489.1.c) LOPJ, referido específicamente al «exceso o acumulación de asuntos en los órganos judiciales».



50.- Aunque tales formulaciones pueden entenderse como una concreción de los supuestos previstos en la ley, el empleo de una terminología diferente de la utilizada por la LOPJ puede generar incertidumbre acerca de si la norma se limita a concretar tales supuestos o si, por el contrario, está configurando causas habilitantes con un alcance propio.

51.- Desde esta perspectiva, cabría valorar una formulación que reforzase la remisión a los supuestos previstos en el artículo 489.1 LOPJ, evitando que una disposición reglamentaria pueda ser interpretada como una ampliación o innovación de las causas legalmente habilitantes del nombramiento interino. Una mayor precisión en este punto contribuiría a reforzar la seguridad jurídica y la coherencia de la regulación proyectada con el marco legal que le sirve de fundamento.

52.- Sin perjuicio de lo anterior, se aprecia asimismo una falta de concordancia interna entre los términos empleados por el artículo 2.3 de la Orden proyectada y los utilizados por el artículo 27.1 para definir los presupuestos del nombramiento de funcionarios interinos de refuerzo. En efecto, mientras el primero contempla esta figura como una medida extraordinaria de apoyo cuando, por causas objetivas de carácter urgente y temporal, resulte necesario reforzar la plantilla de un determinado centro de destino, el segundo la vincula a la concurrencia de circunstancias coyunturales que determinen una carga extraordinaria de trabajo o una demora excepcional en la tramitación de los procedimientos.

53.- Dado que ambas previsiones parecen responder a un mismo supuesto de hecho, la utilización de fórmulas diferentes puede introducir innecesarias dudas interpretativas sobre su respectivo alcance. Resultaría, por ello, aconsejable emplear una terminología uniforme en ambos preceptos, reforzando así la claridad y coherencia interna de la regulación proyectada.

B) Cese

54.- En relación con el cese de los funcionarios interinos, la Directiva 1999/70/CE parte de que la interinidad es una figura destinada a atender necesidades temporales. Por ello, la regulación de las causas de cese está directamente vinculada al carácter temporal de estos nombramientos.

55.- En este sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, *Obadal* (C-418/24, ECLI:EU:C:2026:291), recuerda que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene por finalidad «imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores» (apartado 57). Asimismo, destaca que el recurso a relaciones de duración determinada solo resulta admisible «en ciertas circunstancias» (apartado 58), lo que exige que su duración permanezca vinculada a la necesidad temporal que justificó su utilización.



56.- De esta jurisprudencia se desprende que la duración de la relación temporal debe mantenerse vinculada a la causa que justificó el nombramiento. Por ello, cuando dicha causa desaparece o la necesidad atendida adquiere carácter permanente o estructural, debe procederse a la cobertura estable del puesto o al cese de la relación temporal. La regulación de la duración y de las causas de cese constituye, así, un instrumento esencial para evitar la prolongación indebida de situaciones de temporalidad.

57.- De ello se sigue que las causas de cese desempeñan un papel fundamental en la preservación del carácter temporal de la interinidad. El cese debe producirse una vez desaparezca la circunstancia que motivó el nombramiento, de modo que la relación temporal no se convierta en un mecanismo de cobertura permanente de necesidades de personal.

58.- En la misma línea, la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2020, *Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez y otras* (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, ECLI:EU:C:2020:219), declaró que «la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada» conforme a la cláusula 5 del Acuerdo Marco (apartado 76). Asimismo, subrayó la necesidad de comprobar si «la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales» o si se utiliza para cubrir «necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal» (apartado 77).

59.- Por tanto, desde la perspectiva de la Directiva 1999/70/CE, tan importante es delimitar adecuadamente las causas que justifican el nombramiento de funcionarios interinos como establecer límites efectivos a su duración y mecanismos que aseguren su cese cuando desaparezca la necesidad temporal que lo motivó. La temporalidad solo resulta compatible con el Derecho de la Unión cuando permanece vinculada a una necesidad verdaderamente provisional.

60.- En este contexto, cobra especial interés la posible aplicación supletoria de las previsiones contenidas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), relativas a los límites temporales de la interinidad. En efecto, el artículo 1.2 del Real Decreto 1451/2005 establece la aplicación de la normativa general de función pública en todo aquello que no se encuentre específicamente regulado por la legislación orgánica y reglamentaria propia de la Administración de Justicia, siempre que resulte compatible con sus singularidades.

61.- Esta lógica inspira la regulación del cese en el caso de los nombramientos efectuados para la cobertura de plazas vacantes. Así, el artículo 23.1.c) de la Orden proyectada incorpora expresamente el límite temporal previsto en el artículo 10.1.a) y 10.4 TREBEP, al establecer que el



funcionario interino cesará una vez transcurridos tres años desde su nombramiento en una plaza vacante, de modo que, a partir de ese momento, la plaza solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo haya quedado desierto.

62.- Asimismo, el precepto recoge la excepción contemplada en el propio artículo 10.4 TREBEP, permitiendo que el funcionario interino permanezca temporalmente en el puesto cuando la convocatoria para su cobertura definitiva se hubiera publicado dentro del plazo de tres años y sea resuelta dentro de los plazos legalmente establecidos.

63.- Esta regulación contribuye a reforzar el carácter estrictamente temporal de la interinidad por vacante, vinculando su duración a la obligación de la Administración de promover la cobertura definitiva del puesto mediante los procedimientos ordinarios de provisión de empleo público. De este modo, la norma proyectada se alinea con la finalidad perseguida por el artículo 10 TREBEP y con las exigencias derivadas de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, orientadas a evitar que necesidades permanentes de personal continúen siendo atendidas de forma indefinida mediante relaciones temporales sucesivas.

64.- En relación con los supuestos de sustitución transitoria de los titulares, la duración del nombramiento aparece necesariamente vinculada a la persistencia de la causa que justifica la ausencia del funcionario sustituido, de manera que su cese debe producirse con la efectiva reincorporación de éste o cuando desaparezca la circunstancia que motivó la cobertura temporal del puesto. No obstante, podría valorarse una mayor aproximación a la terminología empleada por el artículo 10.1.b) TREBEP, que limita expresamente este tipo de nombramientos al tiempo «estrictamente necesario» para atender la sustitución transitoria del titular. La incorporación de esta referencia reforzaría la idea de excepcionalidad y temporalidad inherente a esta modalidad de interinidad, evidenciando que su duración debe quedar limitada al período indispensable para hacer frente a la ausencia temporal.

65.- Una cuestión similar se plantea en relación con los nombramientos motivados por el exceso o acumulación de asuntos. Tanto el artículo 489.1.c) LOPJ como el artículo 27 de la Orden proyectada configuran esta modalidad de interinidad como un instrumento de carácter excepcional orientado a atender necesidades coyunturales, extraordinarias y temporalmente limitadas. En coherencia con esta naturaleza, el artículo 27.5 establece que los nombramientos de funcionarios interinos de refuerzo tendrán una duración máxima de seis meses, prorrogable, de forma excepcional, por un nuevo período de igual duración, siempre que se justifique la imposibilidad de alcanzar los objetivos inicialmente previstos. La fijación de límites temporales a estos nombramientos constituye una garantía de que el recurso a la interinidad permanece conectado con la atención de necesidades



coyunturales y limitadas en el tiempo, evitando que una medida concebida para hacer frente a circunstancias temporales termine utilizándose para cubrir necesidades estructurales de personal.

66.- No obstante, la eficacia de esta garantía podría verse atenuada por la ausencia de una delimitación más precisa de los presupuestos que permitirían acordar sucesivas prórrogas o nuevos nombramientos de refuerzo destinados a atender una misma situación de carga de trabajo.

67.- En este sentido, aunque el artículo 27.8 prevé que la dirección general con competencias en materia de Justicia pueda iniciar los trámites para la creación de nuevos puestos cuando la insuficiencia de personal revista carácter estructural, dicha previsión se formula en términos potestativos y no como una consecuencia necesaria de la constatación de esa realidad. Del mismo modo, la presunción según la cual la insuficiencia de personal tendrá carácter estructural cuando hayan transcurrido tres años desde el nombramiento de un funcionario interino de refuerzo no se acompaña de un mecanismo normativo que imponga o promueva de manera efectiva la adopción de medidas dirigidas a la cobertura estable de esa necesidad.

68.- A la luz de lo expuesto, podría valorarse la conveniencia de reforzar la regulación proyectada mediante una conexión más intensa entre la apreciación de una necesidad estructural de personal y la adopción de las medidas organizativas oportunas para su cobertura permanente. De este modo, se reforzaría la correspondencia entre la causa habilitante prevista en el artículo 489.1.c) LOPJ y la duración efectiva de la medida adoptada, en línea con las exigencias derivadas de la jurisprudencia del TJUE sobre la utilización de relaciones temporales en el sector público.

C) Período de prácticas, falta de capacidad y rendimiento

69.- Merece una consideración específica la regulación, contenida en los artículos 21 y 25 de la Orden proyectada, de los períodos de prácticas y de los procedimientos de evaluación de la aptitud profesional del personal funcionario interino, dado que de su aplicación pueden derivarse decisiones que incidan de forma relevante en la continuidad de la relación de servicio y en la permanencia de las personas interesadas en las correspondientes bolsas de trabajo.

70.- Esta regulación presenta una evidente conexión con la problemática examinada por la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo núm. 1782/2017, de 21 de noviembre (ECLI:ES:TS:2017:4193), relativa a los mecanismos de valoración de la idoneidad profesional de los funcionarios interinos y a las consecuencias asociadas a una eventual apreciación negativa de su capacidad o rendimiento, incluyendo el cese y, en determinados supuestos, la exclusión de la correspondiente bolsa de trabajo.



71.- La citada sentencia analizó una regulación autonómica que permitía el cese de funcionarios interinos por «manifiesta falta de capacidad» o «rendimiento insuficiente» y que vinculaba dicha decisión a su exclusión de la bolsa de trabajo. El Tribunal Supremo destacó que quienes habían accedido de forma definitiva a la bolsa ya habían acreditado su capacidad profesional mediante el correspondiente sistema selectivo y, en su caso, mediante la superación de un período de prácticas específicamente diseñado para verificar su aptitud para el desempeño de las funciones propias del cuerpo correspondiente.

72.- En este contexto, debe señalarse que el proyecto normativo incorpora diversas cautelas dirigidas a reforzar la objetividad de la valoración de la aptitud profesional del personal funcionario interino y las garantías aplicables a este tipo de procedimientos, asegurando la adecuada participación de los interesados y una mayor transparencia en la adopción de las decisiones que puedan afectar a su continuidad en el servicio o a su permanencia en las correspondientes bolsas de trabajo.

73.- Así, el artículo 21 establece un período de prácticas sujeto a evaluación por la persona responsable funcional del centro de destino, exige la emisión de un informe negativo de aptitud y prevé la tramitación de un expediente contradictorio antes de acordar el cese y la exclusión de la bolsa. Asimismo, en los supuestos de cese por manifiesta falta de capacidad sobrevenida o por rendimiento insuficiente, el artículo 25 exige una propuesta motivada basada en hechos concretos, contempla la audiencia de la persona interesada y la posibilidad de formular alegaciones y proponer prueba, y excluye expresamente los supuestos susceptibles de responsabilidad disciplinaria. Tales elementos aproximan la regulación proyectada a las exigencias de objetivación y garantía procedimental que subyacen a la doctrina sentada por la STS 1782/2017.

74.- Sin embargo, la STS 1782/2017 recordó que los funcionarios interinos integrados definitivamente en la bolsa de trabajo ya han acreditado previamente su capacidad profesional, al señalar que la superación del período de prácticas «ha permitido acreditar la idoneidad técnica del candidato y su capacidad objetiva real para el desempeño de los puestos de trabajo del correspondiente cuerpo» (FJ 8). Asimismo, la sentencia puso de relieve la relevancia de los informes emitidos por los responsables de los órganos de destino como instrumento para apreciar una eventual falta de capacidad, calificándolos como «un medio elemental para constatar la pretendida falta de capacidad» (FJ 8).

75.- A la vista de lo anterior, puede apreciarse que la regulación proyectada incorpora mecanismos dirigidos a objetivar la valoración de la aptitud profesional del personal interino y a garantizar la participación del interesado en el procedimiento. Tales previsiones permiten diferenciarla de la regulación analizada por la STS 1782/2017, al prever expresamente un período de



prácticas, la intervención de la persona responsable funcional y la tramitación de procedimientos contradictorios.

76.- No obstante, desde la perspectiva de la doctrina sentada por la STS 1782/2017, cabría valorar la conveniencia de concretar algunos de los parámetros que deban orientar la elaboración de los informes previstos en los artículos 21 y 25. En particular, el artículo 25.5 contempla como posibles consecuencias del cese por manifiesta falta de capacidad sobrevenida o de rendimiento tanto la reincorporación del interesado al último lugar de la correspondiente bolsa de trabajo como su exclusión definitiva. A este respecto, resultaría aconsejable que la norma identificara con mayor precisión los criterios que justifican la procedencia de una u otra medida, incorporando expresamente consideraciones de proporcionalidad y valorando, con carácter previo a la exclusión definitiva, la eventual adopción de medidas de formación, apoyo o adaptación profesional, así como la posibilidad de desempeño de otros puestos susceptibles de cobertura temporal.

D) Consideraciones adicionales

77.- Adicionalmente, desde una perspectiva de técnica normativa, la sistemática de la norma podría verse reforzada mediante la agrupación de las distintas modalidades de nombramiento y cese del personal funcionario interino en un mismo capítulo. En este sentido, la regulación de los funcionarios interinos de refuerzo en un capítulo autónomo (Capítulo IV), pese a constituir una modalidad específica de interinidad, puede dificultar una visión conjunta del régimen aplicable. Una ordenación sistemática que integrase todas las modalidades de nombramiento, duración y cese contribuiría a reforzar la coherencia interna y la claridad expositiva de la norma.

78.- Por otra parte, cabría valorar la conveniencia de reubicar el contenido del artículo 2.5 dentro del artículo 1, dedicado al objeto y ámbito de aplicación de la disposición. En efecto, la determinación de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por funcionarios interinos en los centros de destino comprendidos en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Cantabria constituye una previsión estrechamente vinculada a la delimitación del ámbito de aplicación de la norma, más que a la regulación sustantiva de la figura del funcionario interino contenida en el artículo 2. Su incorporación al artículo 1 contribuiría a una sistemática más ordenada y coherente del texto proyectado.

79.- Especial consideración merece la previsión contenida en el artículo 3.8 del proyecto, conforme a la cual las personas incluidas en bolsas de trabajo de la Administración de Justicia de otros ámbitos territoriales podrán solicitar su incorporación a la correspondiente bolsa de trabajo de Cantabria cuando trasladen su domicilio a esta Comunidad Autónoma. El precepto permite dicha incorporación durante la vigencia de las bolsas ya constituidas,



condicionándola a la acreditación del cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento y a la valoración exclusiva de los méritos adquiridos con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de solicitudes de la bolsa en la que se pretende la integración.

80.- La regulación proyectada configura así un mecanismo singular de incorporación a bolsas de trabajo ya constituidas, al margen del procedimiento ordinario de acceso articulado mediante convocatoria pública. Aunque la finalidad de la medida puede encontrar justificación en razones de movilidad geográfica de las personas aspirantes, no deja de suponer la incorporación de nuevos integrantes a una bolsa cuya composición y ordenación deberían haber quedado determinadas tras la finalización del correspondiente proceso de selección.

81.- A la vista de lo anterior, cabría valorar la conveniencia de una regulación más precisa de este régimen, especificando con mayor claridad las condiciones de integración, la posición que han de ocupar las personas aspirantes incorporadas por esta vía dentro del orden de prelación de la bolsa y los mecanismos de publicidad que garanticen el conocimiento de tales incorporaciones por el resto de los interesados. Una mayor concreción normativa contribuiría a reforzar la seguridad jurídica del sistema y a asegurar una mejor adecuación de esta previsión a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que, conforme al artículo 489.1 LOPJ, han de regir la selección del personal funcionario interino.

82.- Por otra parte, la regulación de la caducidad contenida en el artículo 25.8 de la norma proyectada podría ser objeto de reconsideración a la luz de los artículos 25.1.b), 25.2 y 95 de la Ley 39/2015. En efecto, tratándose de un procedimiento iniciado de oficio y susceptible de producir efectos desfavorables para el interesado, el vencimiento del plazo máximo para resolver determina la caducidad del procedimiento. Ahora bien, cuando la tramitación se paralice por causa imputable al interesado, la consecuencia jurídica no es la exclusión de la caducidad, sino la interrupción del cómputo del plazo máximo para resolver y notificar la resolución durante el tiempo en que dicha paralización subsista. A su vez, el artículo 95 de la Ley 39/2015 pone de relieve que la paralización imputable al interesado solo produce efectos cuando se refiere a actuaciones indispensables para la continuación del procedimiento, no pudiendo derivarse consecuencias desfavorables de una mera inactividad respecto de trámites no esenciales. Por ello, podría valorarse una redacción más ajustada al régimen legal vigente, sustituyendo la referencia a que «no se producirá la caducidad» por otra relativa a la interrupción del cómputo del plazo máximo para resolver y notificar mientras se mantenga una paralización imputable al interesado referida a actuaciones indispensables para la prosecución del procedimiento.

83.- Finalmente, se advierte una cierta falta de coordinación entre la disposición transitoria primera y el artículo 14.2 de la Orden proyectada. En



efecto, mientras aquella establece que las bolsas de trabajo actualmente vigentes continuarán aplicándose «hasta tanto se aprueben las nuevas bolsas de trabajo», el artículo 14.2 dispone que las nuevas bolsas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación y que será en ese momento cuando queden sin efecto las anteriores. A la vista de lo anterior, la utilización de ambos criterios temporales podría generar incertidumbres acerca de la vigencia de las bolsas preexistentes durante el eventual lapso transcurrido entre la aprobación definitiva de las nuevas bolsas y su efectiva entrada en vigor. Por ello, sería aconsejable armonizar la redacción de ambos preceptos, precisando de forma inequívoca si la subsistencia de las bolsas anteriores se prolonga hasta la aprobación de las nuevas o, más propiamente, hasta el momento en que estas desplieguen efectivamente sus efectos.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA.- El proyecto de Orden objeto de informe se incardina adecuadamente en el marco competencial reconocido a la Comunidad Autónoma de Cantabria para la regulación de los procedimientos de selección, formación, nombramiento y cese del personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia, en el marco de las previsiones contenidas en los artículos 472 y 489 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el artículo 30 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre.

SEGUNDA.- No obstante, en relación con los supuestos habilitantes del nombramiento de funcionarios interinos, resultaría aconsejable reforzar la correspondencia entre la terminología empleada por la norma proyectada y la utilizada en el artículo 489.1 LOPJ, evitando formulaciones que puedan suscitar dudas acerca del alcance de las causas legalmente previstas para el recurso a la interinidad. Asimismo, sería conveniente armonizar la redacción de los artículos 2.3 y 27.1 en lo relativo a los presupuestos que justifican el nombramiento de funcionarios interinos de refuerzo.

TERCERA.- Desde la perspectiva de la Directiva 1999/70/CE y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la regulación proyectada incorpora mecanismos relevantes dirigidos a preservar el carácter temporal de los nombramientos interinos, especialmente en los supuestos de cobertura de plazas vacantes. Sin perjuicio de ello, podría valorarse una mayor aproximación a las previsiones contenidas en el artículo 10 TREBEP en aquellos aspectos compatibles con la singular regulación de la Administración de Justicia, en particular mediante una referencia expresa al tiempo «estrictamente necesario» en los nombramientos por sustitución transitoria y mediante una regulación más precisa de los mecanismos destinados a evitar la utilización prolongada de nombramientos de refuerzo para la atención de necesidades que hayan adquirido carácter estructural.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Comisión de Estudios e Informes

CUARTA.- En relación con los artículos 21 y 25 de la Orden proyectada, constituye un elemento positivo la incorporación de un período de prácticas, la exigencia de informes motivados y la previsión de procedimientos contradictorios con audiencia de las personas interesadas. No obstante, resultaría aconsejable concretar los criterios que deban orientar la valoración de la aptitud profesional y la adopción de las medidas previstas en caso de manifiesta falta de capacidad sobrevenida o de rendimiento, reforzando su objetividad y proporcionalidad.

QUINTA.- Asimismo, desde la perspectiva de la técnica normativa y de la seguridad jurídica, cabría valorar la conveniencia de reordenar sistemáticamente determinadas previsiones de la norma proyectada, en particular mediante una regulación conjunta de las distintas modalidades de nombramiento, duración y cese de personal funcionario interino; concretar con mayor precisión el régimen de incorporación a las bolsas de trabajo de candidatos procedentes de otros ámbitos territoriales; revisar la regulación de la caducidad prevista en el artículo 25.8 para adecuarla a los artículos 25 y 95 de la Ley 39/2015; y armonizar la disposición transitoria primera con el artículo 14.2 a fin de evitar dudas acerca del momento en que dejan de producir efectos las bolsas de trabajo anteriormente vigentes.

Es cuanto ha de informar el Consejo General del Poder Judicial