



### 4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

#### 463. Preguntas para respuesta escrita

**PE/010315-03** *Contestación de la Junta de Castilla y León a la pregunta para respuesta escrita formulada por los Procuradores D. José Ignacio Martín Benito, D. Luis Briones Martínez y D. José Francisco Martín Martínez, relativa a número de personal interino por Consejerías entre los años 2014 a 2018, publicada en el Boletín Oficial de estas Cortes, n.º 480, de 7 de noviembre de 2018.*

#### PRESIDENCIA

De conformidad con el artículo 64 del Reglamento de las Cortes de Castilla y León, se ordena la publicación de las Contestaciones de la Junta de Castilla y León a las preguntas para respuesta escrita, PE/010312, PE/010315, PE/010327, PE/010334 a PE/010336, PE/010436, PE/010444 a PE/010448, PE/010450, PE/010492 a PE/010497, PE/010526, PE/010537, PE/010547, PE/010548, PE/010565 a PE/010567, PE/010578, PE/010579, PE/010586, PE/010611, PE/010622, PE/010624, PE/010634, PE/010643 a PE/010645, PE/010652, PE/010653, PE/010666, PE/010667, PE/010669, PE/010671 a PE/010674, PE/010676 a PE/010695, PE/010702 a PE/010704, PE/010707, PE/010708, PE/010710, PE/010714, PE/010715, PE/010720, PE/010724, PE/010728, PE/010730 a PE/010737, PE/010740 a PE/010742 y PE/010757, publicadas en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 28 de enero de 2019.

P. D. EL SECRETARIO GENERAL-LETRADO MAYOR,  
Fdo.: Carlos Ortega Santiago

---

Contestación a la Pregunta con respuesta Escrita P.E./0910315, formulada por los Procuradores D. José Ignacio Martín Benito, D. Luis Briones Martínez y D. José Francisco Martín Martínez, pertenecientes al Grupo Parlamentario Socialista, relativa a “número de personal interino por Consejerías entre los años 2014 a 2018”.

Recabada información de las Consejerías de La Presidencia y Educación respecto a las cuestiones planteadas en el asunto de referencia, tengo el honor de comunicar a V.E. la información aportada por dichas Consejerías en los ANEXOS que a continuación se relacionan:

- ANEXO I: Consejería de La Presidencia
- ANEXO II: Consejería de Educación

Valladolid, 16 de enero de 2019.

EL CONSEJERO DE LA PRESIDENCIA,  
Fdo.: José A. de Santiago-Juárez López.



## ANEXO I

### CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

#### P.E./0910315

Las dos sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 a las que alude la pregunta abordan las consecuencias ante la constatación, por parte de un órgano jurisdiccional, de una utilización abusiva de los nombramientos de carácter temporal en régimen de derecho administrativo, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016, dictada en los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15.

Señala el Tribunal Supremo respecto del personal funcionario interino que: *“Ante aquella constatación, la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento, en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.”*

En similares términos se manifiesta el Tribunal Supremo en relación con el personal estatutario eventual: *“...la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.”*

En cuanto al derecho a una posible indemnización, entiende el Tribunal Supremo que habrá que estar al caso concreto, cuando se ejerza la pretensión indemnizatoria en el proceso en el que se declara la existencia de la situación de abuso ante la jurisdicción contenciosa, sin tomar como referencia posibles equivalencias con el régimen indemnizatorio propio del ámbito laboral: *“El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.*

*Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación*



*de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas “equivalencias”, al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.”*

Por lo que se refiere al número de personal interino por Consejerías que prestó su servicio en la Administración dependiente de la Comunidad de Castilla y León en los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 (este año hasta el 30 de septiembre) se detalla en la siguiente tabla la información solicitada.

Área Actividad	CONSEJERIA	Relación jurídica	1º ENE 2014	1º ENE 2015	1º ENE 2016	1º ENE 2017	1º ENE 2018	30/Sept 2018
Consejerías y Organismos Autónomos	PRES	Funcionario interino	3	3	2	2	5	7
	ECO HAC	Funcionario interino	46	44	85	107	121	144
	EMPL	Funcionario interino	45	51	12	25	30	42
	ECYL	Funcionario interino	20	26	65	94	106	123
	FOMA	Funcionario interino	122	124	119	154	159	159
	AGRI	Funcionario interino	207	231	257	326	340	389
	SANI	Funcionario interino	178	199	190	220	249	280
	SACYL	Funcionario interino	66	69	62	62	51	48
	FAMI	Funcionario interino	21	19	18	55	64	74
	GSSO	Funcionario interino	124	154	206	317	330	361
	EDUC	Funcionario interino	79	92	104	157	167	173
CULT	Funcionario interino	19	27	35	52	56	59	
Centros Docentes	EDUC *	Funcionario interino	29	55	74	115	124	134
Instituciones Sanitarias	SACYL	F. Interino	794	726	798	849	923	790

*\*La información de los datos de personal docente interino se aportará por la Consejería de Educación.*

En relación con la segunda pregunta, en la Junta de Castilla y León no se realizan contratos encadenados a los que se refieren las sentencias. En el ámbito de la Administración de Castilla y León cuando el funcionario interino cesa es porque el puesto de trabajo es ocupado por un funcionario de carrera que accede al puesto bien por nuevo ingreso, por concurso de traslados, porque se reincorpora tras una baja de maternidad, una incapacidad laboral transitoria, un reingreso tras una situación de excedencia...

Por lo que se refiere al punto tercero de esta Pregunta Escrita, relativa a cómo tiene previsto la Junta de Castilla y León cumplir la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo en relación con la nulidad del cese de personal interino en la Administración, las dos sentencias del Tribunal Supremo a las que se refiere la pregunta inciden exclusivamente en los supuestos en los que ante el cese de un funcionario interino o estatutario eventual se constata por un órgano jurisdiccional una situación de abuso, es decir, una situaciones en la que el cese no está debidamente motivado con referencia a las previsiones legales contenidas en el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o en el artículo 9.3, último párrafo, del Estatuto Marco del Personal Estatutario, en cuyo caso corresponderá a dicho órgano jurisdiccional valorar y fallar sobre las posibles consecuencias teniendo en cuenta la doctrina establecida en estas dos sentencias del Tribunal Supremo y a esta Administración cumplir lo juzgado.



## ANEXO II

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

#### P.E./0910315

El personal docente interino de vacante dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación que prestó servicios en los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, este último año hasta el 30 de septiembre, ha sido el siguiente:

Cuerpo de maestros:

Curso	Nº Vacantes Totales	Nº Vacantes Parciales
2014/2015	1.232	404
2015/2016	1.494	403
2016/2017	1.063	406
2017/2018	1.246	451
2018/2019	1.620	499

Otros cuerpos:

Curso	Nº Vacantes Totales	Nº Vacantes Parciales
2014/2015	1.457	988
2015/2016	1.457	1.095
2016/2017	1.903	1.178
2017/2018	2.490	1.339
2018/2019	2.087	1.374

Durante todo el curso académico, y también al finalizar cada curso académico cesan los sustitutos que fueron contratados por motivos diversos para cubrir temporalmente al docente titular de la vacante en cuestión. Por tanto los ceses que se producen a final del curso son parte de la finalización del régimen general de sustituciones de vacantes en cada uno de los cuerpos de docentes.

Todas las vacantes tienen duración de 1 curso académico completo que equivale un año natural. No es posible determinar la fecha de cese de las sustituciones porque las situaciones y los ceses son muy variadas.

En este sentido, la Consejería de Educación contrata a su personal docente interino cada curso académico en función de la programación educativa, esto es, en previsión de los puestos necesarios para atender las necesidades de los centros educativos.

En otro orden de cosas, el Tribunal Supremo, en dos recientes sentencias, ha establecido doctrina acerca de las consecuencias jurídicas del uso abusivo por la Administración de las relaciones sucesivas de empleo temporal. En un caso se trata de una mujer que ha prestado servicios para Osakidetza como personal estatutario eventual para el desempeño de funciones de auxiliar administrativo, y en el otro de



un funcionario interino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Ambos impugnaron sus ceses por agotamiento de la necesidad del servicio para el que fueron nombrados y, tras obtener un pronunciamiento desfavorable en la instancia, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco revocó las sentencias del Juzgado de lo Contencioso, anuló los respectivos ceses y condenó a la Administración a considerar su relación como indefinida no fija, sirviéndose para ello de la sentencia del TJUE 14 Sep. 2016, asuntos acumulados C-184/2015 y C-197/2015, dictada en cuestión prejudicial planteada por el propio Tribunal Superior de Justicia.

Recurridas en casación las dos sentencias por el Servicio Vasco de Salud y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, ante el Tribunal Supremo, éste determina en sus Sentencias 1425/2018, 26 Sep. Recurso 785/2017 y 1426/2018, 26 Sep. Recurso 1305/2017, que la consecuencia no debe ser la de la conversión en personal indefinido no fijo, sino la subsistencia y continuación de la relación de empleo, hasta que la Administración cumpla en debida forma lo que ordenan las normas de carácter básico establecidas en los artículos 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003 de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y 10.1 EBEP (mismo precepto del TR Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 octubre), garantizando así la plena eficacia del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE.

La figura del funcionario interino aparece regulada en el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre (en lo sucesivo EBEP), a tenor del cual, son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, siendo así que, por su propia naturaleza, el cese del funcionario interino se producirá cuando finaliza la causa que motivó su nombramiento.

Por ello hay que estar a la normativa que desarrolle el llamamiento y nombramiento del personal interino, tanto procedente de pruebas selectivas de acceso libre, como de promoción interna, y a la doctrina legal que la interpreta y aplica, en este sentido el Tribunal Supremo ha venido manteniendo, entre otras, en sentencias de 12-05-1986, 14-04-1997, 12-01-1998, y 23-09-2005 que la relación funcional del interino es esencialmente temporal, que puede finalizar por libre remoción de la Administración en tanto desaparezcan a juicio de la misma las razones de necesidad o urgencia que motivaron el nombramiento, pues dichos funcionarios no gozan del derecho de inamovilidad para que puedan oponer el derecho a permanecer en una plaza.

En consecuencia, el nombramiento del funcionario interino está supeditado a que la prestación de servicios de que se trate no pueda ser atendida por funcionario de carrera por las circunstancias de necesidad o urgencia que concurren. La regulación legal de este tipo de nombramiento somete la continuidad en la prestación de la relación de servicio del interino, al criterio administrativo sobre el mantenimiento de las condiciones que justificaron su nombramiento, de tal manera que al corresponder a la Administración la determinación de las necesidades de recursos humanos que precisa para el cumplimiento de sus fines, ese juicio subjetivo, consecuencia de su facultad de auto-organización-, debe ser respetado salvo que se acredite que ha hecho uso de tal potestad con finalidades distintas de las previstas en el ordenamiento jurídico.

Atendiendo a lo anterior, las citadas sentencias *NO afectan a los funcionarios interinos docentes*, en este sentido se ha de recordar la prescripción contenida en el



artículo 2.3 del EBEP al establecer que *“el personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84”*.

En este sentido debe de tenerse en cuenta que la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, mencionada en las citadas sentencias del Tribunal Supremo, tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

Las dos cuestiones principales que tiene por objeto dicha Directiva es el de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y en segundo lugar establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de los sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en la medida que se ha considerado que esos supuestos de usos sucesivos de contratos de duración determinada son una fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores.

Estos dos objetivos se ven reflejados en dos cláusulas del Acuerdo marco, que son la cláusula 4.<sup>a</sup>, titulada Principio de no discriminación y la 5.<sup>a</sup> Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva.

Por lo que habría que partir de la premisa de que haya existido una utilización abusiva y con finalidades distintas de las previstas en el ordenamiento jurídico de esa contratación temporal para que la doctrina sentada por dichas sentencias de nuestro alto Tribunal fuese aplicable a los funcionarios interinos docentes, ello exigiría que estuviésemos ante un supuesto de abuso en la contratación temporal (ya fuera por la concatenación de contratos temporales de forma eventual sin responder a una real temporalidad del mismo o a otras circunstancias de uso abusivo de dicha figura) y, en el presente caso, no podemos considerar que estemos ante un uso abusivo de la figura de la vinculación temporal, pues dicha premisa no se da en el funcionariado interino docente al que nos referimos. La inexistencia de dicha premisa se infiere de la propia jurisprudencia del TJUE (diversas sentencias pero acusadamente la sentencia Mascolo y otros), al igual que del propio tenor del apartado 1 de la cláusula 5, cuando exige tener en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, ya que ponen de relieve, sin duda, que la decisión de los litigios en que se invoca la vulneración de aquella cláusula ha de descansar, no sólo en consideraciones de índole general, sino, más bien o ante todo, en las circunstancias concretas y singulares que caractericen la actividad de que se trate y en la forma o modo en que la normativa nacional haya llegado a prever ahí la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

De lo anterior se desprende que se ha de examinar si el sistema español contiene medidas correctoras equivalentes para limitar, objetivamente, una utilización abusiva de la temporalidad, resultando que en el ámbito docente tales medidas correctoras que limitan tal utilización abusiva de la temporalidad derivan de la propia normativa específica por la que se rige el mismo.



Así las cosas, y recordando que el personal docente se rige por su legislación específica (artículo 2.3 EBEP), la disposición adicional duodécima, apartado 1, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y el artículo 17.2 del Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, aprobado por el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, y modificado por Real Decreto 84/2018, de 23 de febrero, establecen que el sistema de ingreso en la función pública docente será el de concurso-oposición, existiendo además una fase de prácticas que constituirá parte del proceso selectivo.

Recordar a este respecto, que la Administración Autónoma de Castilla y León ha efectuado, hasta la fecha, en todas las ofertas de empleo publico las mayores convocatorias de plazas permitidas por la normativa vigente.

Por otro lado, la continuidad en la prestación del servicio público docente en los centros es uno de los elementos que inciden en la mejora de la calidad de la educación. Por ello se hace necesario que en las situaciones previstas en la normativa vigente en las que el profesorado que desempeñe sus funciones no pueda atender dicho servicio o cuando las necesidades docentes de cada curso escolar no puedan ser cubiertas por el personal funcionario de carrera existente, se pueda disponer de un sistema de selección que atienda de manera ágil y eficaz las demandas de cobertura de puestos vacantes y sustituciones en los diferentes centros docentes públicos, configurando al efecto las correspondientes listas de aspirantes a interinidad de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

En el caso de Castilla y León, es el Acuerdo de 19 de mayo de 2006, de mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente de centros públicos de enseñanzas escolares de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, publicado por la Orden EDU/862/2006, de 23 de mayo, en el que se establecen las medidas a las que debe atenderse la regulación del procedimiento de provisión de puestos docentes en régimen de interinidad.

En derecho español, por lo tanto, la forma de acceso a la función pública docente como funcionario de carrera, a través del sistema de concurso oposición, cualifica, pone en valor, la experiencia docente instrumentalizada a través de nombramientos que no pueden ser sino de interinidad, con una duración variable. Y así lo dice la Disposición Adicional duodécima de la de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación al establecer que *“El sistema de ingreso en la función pública docente será el de concurso-oposición convocado por las respectivas Administraciones educativas. En la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, la formación académica y la experiencia docente previa”*.

Esta previsión normativa actúa de medida correctora de la concatenación de nombramientos en la medida en que éstos tienen una proyección hacia la mayor estabilidad en el empleo. De los nombramientos de interinidad, nace la experiencia docente y ésta es valorada cualificadamente, preponderantemente, en el sistema de acceso a la función pública docente. La temporalidad en los nombramientos, se proyecta hacia el futuro y se convierte en esencial, en la clave para el acceso a la función pública docente como funcionario de carrera. Por otro lado, la experiencia docente, dentro del marco de la regulación de las distintas órdenes de convocatoria, actúa a su vez cómo un elemento de estabilidad al proporcionar antigüedad en las listas.



De todo lo anterior, resulta que:

- a) Efectuar nombramientos temporales de forma concatenada no necesariamente implica que existan necesidades educativas permanentes, ni que haya de presuponerse el carácter estructural de la plaza, ni que se efectúen en fraude de ley.
- b) La prestación del servicio público educativo precisa cubrir vacantes de curso, entendiendo en este caso que nos hallamos ante programas de ejecución temporal, y tales nombramientos temporales, por esa mera temporalidad inherente a la naturaleza del funcionario interino, no implica que estén afectados de vicio de nulidad, ni que se realicen con desviación de poder.

Todo ello determina que al encontrarnos ante nombramientos temporales efectuados conforme a la normativa, no sólo nacional sino también comunitaria europea, la situación existente en Castilla y León, en relación al *funcionario interino docente*, no se vea afectada por la doctrina dimanante de las recientes sentencias dictadas por nuestro Tribunal Supremo, y por ende la Junta de Castilla y León no devenga obligada a su cumplimiento al tratarse de supuestos totalmente distintos a los establecidos en tales sentencias.