Asunto: Informe sobre procedimiento para cobertura temporal de puesto de administrativo con reserva de discapacidad.
Solicitante: **E.L.A. XXXXXXXXXXXXX**
Expte.: 342/2024-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- El Presidente de la Entidad Local Autónoma de XXXXXXXXX, remite escrito por el que expone que actualmente se encuentra sin ocupar un puesto de administrativo de dicha entidad, de la plantilla de personal funcionario de la misma, cuya plaza tiene reserva de discapacidad, por encontrarse el titular del mismo en situación de incapacidad laboral temporal, y a tenor de ello, vista la carencia de medios personales de referencia entidad, que motiva la urgencia para cubrir referido puesto a la mayor brevedad posible, y con el objeto de disponer de informe técnico y jurídico sobre el procedimiento a seguir, y en concreto, sobre si la reserva de discapacidad condiciona también al proceso de interinidad, se se solicita de este Servicio Jurídico se emita Informe Jurídico sobre tal procedimiento y posibilidad de cobertura temporal.

NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- 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).
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO.- En relación con lo preceptuado por el artículo 49[1] de la Constitución Española de 1978 (CE), y de conformidad con su contenido, el acceso al empleo público de personas con discapacidad viene regulado actualmente a nivel básico por el artículo 59 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). Dicho artículo dispone textualmente:

[1] La Constitución Española de 1978, en su artículo 49 (modificado por la Reforma constitucional de 15 de febrero de 2024, en vigor desde el 17 de febrero de ese mismo año), dispone lo siguiente:
"Artículo 49
1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.
2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad."

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

ide_firma_corto_dipu_01

"Artículo 59. Personas con discapacidad.
1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.
La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.".

En orden a contextualizar la obligación de reserva que dicho artículo impone a las Administraciones Públicas en cuanto a porcentaje mínimo que las Ofertas de Empleo Público (OEP) tienen que comprender para dicho tipo de personas, y en realización con el supuesto que analizamos, debemos de partir necesariamente de la diferenciación de los conceptos de plaza y puesto, habida cuenta que, como bien cabe discernirse del texto del citado artículo, la reserva se está refiriendo siempre a plazas de empleados públicos no a los posibles puestos de trabajo que estos posteriormente, una vez obtenida la plaza, pudieran desempeñar.

En este sentido recordemos que la OEP lo que contemplan siempre, y en cualquier caso, son las plazas cuya cobertura la respectiva Administración necesite llevar a cabo en el respectivo ejercicio (o en los siguientes en que la misma esté vigente), tal cual se prevé en el artículo 70 del TREBEP, el cual viene a disponer lo siguiente:

"Artículo 70. Oferta de empleo público.
*1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las **plazas** comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.*
2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.
3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

A nivel local, tal obligación viene determinada conforme a lo previsto en el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el cual dispone que:

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

pie_firma_corto_dipu_01

"Artículo 91.
1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.
2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad."

Igualmente, el artículo 128[2] del Real Decreto Legislativo 781/1986, de de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, viene a pronunciarse en parecidos términos respecto de la necesidad de aprobar anualmente la Oferta de Empleo Público para la cobertura de plazas vacantes de conformidad con lo previsto en el respectivo Presupuesto anual de la respectiva entidad.

Dicho lo anterior, hemos de trasladarnos de forma obligada a lo previsto en la vigente Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, la cual, en su artículo 28, viene a disponer de forma expresa lo siguiente:

"Artículo 28. Empleo público.
*1. **En el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad**. A tales efectos, y de conformidad con el marco normativo estatal, se regularán las medidas de acción positiva que sean necesarias, entre las que se incluirán la exención de algunas de las pruebas y la aplicación del sistema de concurso como sistema de acceso a personal laboral, consistente en la valoración de los méritos, atendiendo a las características de la discapacidad, y la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.*
2. La Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y de accesibilidad en el proceso selectivo y establecerán el tipo de sistema selectivo más adecuado en atención a la naturaleza de los diferentes tipos de discapacidad, garantizando de esta forma el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. Y, una vez superado dicho proceso, adoptarán las medidas precisas para realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo según las necesidades de las personas con discapacidad, ya sean de carácter estructural, en cuanto afecten a las instalaciones, dependencias o equipamientos, como de carácter

[2] El Real Decreto Legislativo 781/1986, de de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, en su artículo 128 dispone lo siguiente;
"Art. 128.
1. Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.
2. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.
El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos."

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

ide_firma_corto_dipu_01

organizativo, en cuanto afecten a las pautas de trabajo o asignación de funciones. Entre las medidas necesarias se tendrá especial incidencia en la accesibilidad cognitiva y se podrán incluir, entre otras, textos de lectura fácil y la exención de algunas de las pruebas o el establecimiento del sistema de acceso a personal laboral mediante concurso, a fin de posibilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual."

Es decir, a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía, las Administraciones Públicas de Andalucía (entre las que se encuentran incluidas las entidades locales del territorio andaluz) están compelidas a garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad cuando se esté ante un procedimiento de acceso, ante una promoción interna y ante la provisión de puestos de trabajo de las mismas, lo que puesto en relación con lo que posteriormente se indica en cuanto que en las bolsas de trabajo temporal ha de reservar un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Llegados a este punto, si consideramos que el Ayuntamiento (o Entidad Local Autónoma, en el presente supuesto) carece de Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o instrumento similar que, de alguna manera, pudiese vincular el respectivo puesto de trabajo objeto de estudio con algún tipo de adaptación o necesidad de cobertura con personas con discapacidad, entendemos, a nuestro juicio que, a priori, en atención a lo previsto en las normas sobre acceso a la función pública, resulta deducible la no existencia de una obligación cierta por parte de la Administración municipal de que la cobertura temporal de un "*puesto de trabajo*" que ha venido siendo ocupado por un/a funcionario/a seleccionado/a en su momento por el turno de discapacidad se vea abocada por ello a que, en su caso, la cobertura interina del mismo quede vinculada específicamente a un proceso limitado a personas con discapacidad, con independencia de que la administración municipal tome las medidas necesarias para que, en cualquier caso, exista una igualdad de oportunidades y de trato para todos/as los aspirantes que pudieran optar a indicada cobertura temporal facilitando el acceso de indicadas personas, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.g) y en el artículo 28.1 j)[3] de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).

Cabe siquiera recordar a este respecto que la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de las Administración Pública en general, y de la municipal en particular, en lo que respecto al presente caso, ha de llevarse a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, pudiendo la creación de bolsas de empleo ser un instrumento válido y adecuado para la selección del citado personal, y que, en concreto, respecto al cupo de reserva de discapacidad podrán crearse bolsas de trabajo específicas para personas con discapacidad.

En relación con esto último, y por su relevancia para el análisis del caso de autos, procede referir lo que la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), en su artículo 115, y en en concreto en los apartados 1,2 y 3 viene a regular respecto de la selección de personal interino y personal laboral temporal, y la incidencia en estos procesos de las reservas para personas con discapacidad:

---

[3] La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), en su artículo 4 letra g) dispone lo siguiente:
"Artículo 4. Principios de actuación.
La ordenación y regulación de la función pública andaluza se basa en los siguientes principios y fundamentos de actuación:
(...)
g) Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad. (...)".

En el artículo 28.1 j) de esta norma dispone a su vez que:
"Artículo 28. Derechos individuales.
1. El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual reconocidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación. Entre otros:
(...)
i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (...)".

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

pie_firma_conte_dipu_01

"Artículo 115. Selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.
1. La selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Junta de Andalucía, en los supuestos en que legalmente proceda, se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.
Asimismo, entre los requisitos de acceso para el personal funcionario interino, cuando la naturaleza y tiempo de cobertura lo determinen, podrá exigirse un período de prueba. Cuando se trate de la cobertura de un puesto de personal laboral temporal, habrá de estarse a lo dispuesto en la normativa laboral.
2. Los aspirantes deberán acreditar estar en posesión de la correspondiente titulación, así como cumplir con los requisitos funcionales exigidos para el puesto de trabajo a desempeñar, y poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas adecuadas para su desempeño, ***sin perjuicio del cupo de reserva de discapacidad.***
3. El proceso de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal garantizará la idoneidad de la persona seleccionada para el adecuado desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
La creación de bolsas de empleo será el instrumento preferente para la selección del personal referido, sin perjuicio de otros que, motivada y excepcionalmente, sean más adecuados a la necesidad de la selección y las características de los puestos a cubrir.
A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto al cupo de reserva de discapacidad podrán crearse bolsas de trabajo para personas con discapacidad.
(...)"

En este sentido cabe pues destacar que la Ley andaluza (de aplicación a los entes locales de la comunidad por efecto de lo previsto en el artículo 3.1 d) de ésta norma) viene a referirse al cupo del 10% que como ya hemos tenido ocasión de mencionar se establece en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, haciéndose especial hincapié en que, en lo que se refiere a la de creación de bolsas de trabajo específicas para personas con discapacidad, la resolución en cada caso tiene carácter discrecional pues lo que se dispone en este supuesto es una posibilidad en manos de cada Administración.

SEGUNDO.- En lo que a la cobertura temporal del puesto de trabajo se refiere, y el procedimiento a seguir, como parte de la consulta formulada al efecto, no cabe por menos que referir lo dispuesto en el artículo 10 del TREBEP (en su redacción actual conforme a la modificación operada por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio y por el art. 1.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) para responder de forma clara y sucinta a dicha cuestión.

Dicho artículo 10 del TREBEP dispone lo siguiente:

"Artículo 10. Funcionarios interinos.
1. Son funcionarios interinos los que, ***por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia****, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*
a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
b) ***La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario****.*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

pie_firma_corto_dipu_01

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.
*2. Los **procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos**, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.*
3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:
a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.
No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.
Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.
5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera."

En función de ello, y analizado el supuesto de autos, entendemos por completo procedente la cobertura temporal del puesto de trabajo de referencia mediante una provisión del mismo por interinidad, habida cuenta que nos encontramos ante un supuesto de cobertura de un puesto de trabajo con funciones propias de un funcionario de carrera que por razones de urgencia, dada la necesidad justificada y manifiesta de prestar los servicios que dicho puesto conlleva, de vital importancia para el correcto funcionamiento de la entidad, y por la carencia de efectivos suficientes que pidieran realizar tales funciones, ha de efectuarse a la mayor brevedad posible. Es decir, se trata de un supuesto típico de interinidad, expresamente contemplado en el artículo 10.1 b) del TREBEP, que no requiere de mayor explicación, si bien, como no puede ser de otra forma, y conforme al texto de la norma, está sometido a un procedimiento de selección de carácter público regido en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, cuya finalidad sea la cobertura inmediata del puesto.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

pie_firma_corto_dipu_01

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), igualmente, en su artículo 14[4], se pronuncia en parecidos términos que indicado art.10, contemplando en su apartado 1.b) de igual manera el supuesto de cobertura interina a que nos estamos refiriendo. Dicho Artículo se remite a su vez a lo previsto en el art. 115 de dicha Ley, al que ya nos hemos referido con anterioridad en el presente informe, en cuanto a la selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal se refiere.

Por último, sobre este menester, cabe señalar que, en relación con el procedimiento a seguir, que debe estar regido por los principios a que se hace referencia en el art. 10.2 del TREBEP, se hace necesario que por la entidad local se proceda a la tramitación del correspondiente proceso selectivo, y tener en cuenta para ello lo previsto en los artículos 55 y siguiente de referida norma, indicándose a tales efectos que, conforme a lo dispuesto en el artículo 21.1 letras g) y h) [5] de la Ley 7/1985, de 2 de abril, LBRL, el órgano competente para la aprobación de la convocatoria, bases, nombramiento de órgano de selección, y nombramiento interino del personal seleccionado, es el Alcalde o Presidente de la respectiva entidad.

---

[4] El Artículo 14 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), dispone lo siguiente:
Artículo 14. Personal funcionario interino.
1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es seleccionado conforme a lo dispuesto en el artículo 115 de esta ley, y nombrado como tal con carácter temporal para el desempeño de funciones propias del personal funcionario de carrera de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico, cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:
a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera, por un máximo de tres años. La cobertura de la plaza y los efectos del transcurso del plazo máximo de tres años serán conforme a lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.
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 en caso de necesidad justificada.
d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses.
En la Administración General de la Junta de Andalucía el nombramiento será realizado por la persona titular de la Consejería correspondiente, por aquellas personas a las que corresponda el ejercicio de las funciones ejecutivas de máximo nivel en las agencias administrativas y de régimen especial, u órganos en quienes deleguen, y en los casos contemplados en las letras c) y d) requerirá autorización previa de la Consejería competente en materia de Función Pública.»
2. En los casos previstos en las letras a) y b) del apartado anterior, el personal funcionario interino ocupará puestos de la relación de puestos de trabajo que se asignan con carácter definitivo al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso del cuerpo o especialidad al que se asimilen.
3. En los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino por ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, este personal desempeñará puestos de naturaleza coyuntural no incluidos en la relación de puestos de trabajo, siendo necesario para ello su cobertura presupuestaria, y percibirá las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo asimilados a los que se asignan con carácter definitivo al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso del cuerpo o especialidad al que se asimilen.
El personal funcionario interino al que se refiere el párrafo anterior podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.
4. El personal funcionario interino deberá cumplir con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a desempeñar y ser personal ajeno a la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía. Adicionalmente, en los procedimientos de selección a través del sistema previsto en el artículo 115, apartado 6, de esta ley, se podrán exigir titulaciones específicas correspondientes al grupo o subgrupo u otros requisitos que se consideren adecuados para el ejercicio de las funciones a desempeñar. El nombramiento de personal funcionario interino en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.
5. El personal funcionario interino podrá ser removido de acuerdo con las causas y mediante el procedimiento previsto para el personal funcionario de carrera en el artículo 126, apartado 7. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 61, apartado 3, de la presente ley.
6. En todo caso, la autoridad que lo haya nombrado formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad, además de por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, cuando concurra alguna de las siguientes causas:
a) Concurrencia de alguna de las causas que determinan la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.
b) Incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
7. El cese del personal funcionario interino solo dará lugar a indemnización en los casos y en las condiciones establecidos en la legislación estatal de carácter básico.".

[5] La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local (LBRL), establece en su artículo 21.1 letras g) y h), lo siguiente:
"Artículo 21.
1. El Alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones:
(...)
g) Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025

pie_firma_corto_dipu_01

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Consultor Técnico Jurídico. Servicio de Asesoría Jca. Diputación de Córdoba.

h) Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta ley.

ple_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 29-01-2025