



OPINION LEGAL NO PRECEPTIVA, EMITIDA EN RESPUESTA A LA CONSULTA JURÍDICA PLANTEADA AL SERVICIO JURÍDICO CENTRAL DEL GOBIERNO VASCO POR LA DIRECTORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SOBRE LA APLICACIÓN SUBSIDIARIA DEL ARTÍCULO 10 DEL TRLEBEP A LOS FUNCIONARIOS INTERINOS EN VACANTES AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, EN CUANTO QUE A QUE SU NOMBRAMIENTO DEBE HACERSE POR UN PLAZO MÁXIMO DE 3 AÑOS

**14/2025 IL – DDLCN
CCSS_CNS_1496/25_16**

I. ANTECEDENTES

Por la Directora de la Administración de Justicia, se ha planteado, a la Dirección a la Dirección de Desarrollo Legislativo y Control Normativo del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, consulta sobre la aplicación subsidiaria del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP) aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a los funcionarios interinos en vacantes al servicio de la administración de justicia, en cuanto a que su nombramiento debe hacerse por un plazo máximo de 3 años.

Se adjunta la siguiente información:

- Consulta de la Directora de la Administración de Justicia
- Informe de la Abogada del Estado – Jefe del Área de Secretaría de Estado de Justicia
- Orden de 11 de julio de 2022, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se aprueba la normativa sobre gestión de listas de personas candidatas para la cobertura de necesidades

Donostia - San Sebastian, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ
tel. 945 01 86 30 – Fax 945 01 87 03



temporales de personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

No se acompaña, a la solicitud de consulta, el informe de la asesoría jurídica del Departamento, que corresponde a la Dirección de Servicios de conformidad con lo previsto en el artículo 8.1.i) Decreto 326/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Derechos Humanos, **siendo dicho informe preceptivo**, de conformidad con lo previsto en el apartado 3 en relación con el apartado 2, ambos del art. 8 del Decreto 144/2017 de 25 de abril, del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco.

Quizá por ello, se observa, además, la omisión de referencia alguna a disposiciones normativas de aplicación a la cuestión planteada, como, por ejemplo, la Orden de 7 de junio de 2022, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se regula el procedimiento para la provisión temporal de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

No obstante la ausencia del citado informe preceptivo, a fin de no demorar aún más la respuesta a la cuestión planteada y dado que en la propia solicitud se adelantan de forma más o menos desgranada algunas “consideraciones jurídicas” de las que podemos partir (por lo menos, en lo que atañe a la respuesta a la pregunta planteada de forma principal), se procede, por quien suscribe el presente informe, a la emisión de la presente opinión legal no preceptiva, con ánimo constructivo y en aras del principio de colaboración (artículo 42.4 del Decreto 144/2017 de 25 de abril, del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco).

Si bien esta opinión legal se circunscribirá, exclusivamente, a analizar lo que deriva del marco normativo general desde el que, exclusivamente, podemos analizar las cuestiones planteadas, dado que, como decimos, no existe

pronunciamiento de la asesoría jurídica departamental que es quien domina la normativa sectorial de aplicación en relación con los extremos sobre los que versa la consulta. Y dado que, consiguientemente, no existe tampoco pronunciamiento expreso sobre aquellos extremos sobre los que ese informe debe versar de acuerdo con el citado art. 8 del Decreto 144/2017 de 25 de abril, del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco, a saber: completo marco jurídico que se considera aplicable; antecedentes administrativos y jurisprudenciales relevantes; hechos o sustrato fáctico y casuístico con detalle necesario a la consulta planteada. Lo que, obviamente, impide poder desarrollar la respuesta con el detalle casuístico con el que se nos plantea.

Por ello mismo (y especialmente en lo que ataña a la segunda parte de la consulta, referente a las preguntas subsidiarias a la cuestión principal), se aborda la respuesta desde consideraciones de carácter únicamente jurídico y con base en fundamentados en derecho, excluyéndose de ellos las valoraciones de oportunidad no fundadas en derecho, en el sentido del artículo 7.2 del Decreto 144/2017, de 25 de abril, del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco.

II. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

En el escrito de consulta se describen las circunstancias que motivan las cuestiones que ahora se someten a informe. Así, se pone de manifiesto que:

El personal al servicio de la Administración de Justicia sobre el que se plantea la consulta dispone de legislación específica propia. El artículo 122.1 de la Constitución Española (CE) reserva a la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ) la regulación del estatuto jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Esta reserva constitucional lleva aparejado que los aspectos básicos o fundamentales del estatuto de este personal se contengan en la LOPJ, lo que

significa que, necesariamente, los aspectos nucleares de su régimen jurídico sean comunes en todas las Comunidades Autónomas.

En concreto, el estatuto específico del personal al servicio de la Administración de Justicia viene determinado por el contenido de la LOPJ, en su Libro VI, artículos 470 a 540, que contienen las disposiciones relativas a los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, determinando el estatuto jurídico de los funcionarios que integran los Cuerpos de Médicos Forenses, de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa, de Auxilio Judicial y de Ayudantes de laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. Lo que se completa por los diversos Reglamentos dictados en desarrollo de la referida norma.

El artículo 474 LOPJ dispone, en cuanto a la normativa de aplicación del personal al servicio de la Administración de Justicia, que:

- “1. El personal funcionario de carrera de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia se regirá por las normas contenidas en esta ley orgánica, en las disposiciones que se dicten en su desarrollo y, con carácter supletorio, en lo no regulado expresamente en las mismas, por la normativa del Estado sobre Función Pública.*
- 2. A los funcionarios interinos les será aplicable el régimen de los funcionarios de carrera en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición y no les será de aplicación el régimen de clases pasivas”*

El artículo 4.c) del TREBEP establece que: *“las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica a los Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.”*

La aplicación supletoria al personal al servicio de la Administración de Justicia de las disposiciones de la legislación general del Estado sobre la función pública queda limitada, por tanto, a las materias respecto de las que no exista previsión específica en la legislación directamente aplicable. Es decir, a aquellas cuestiones que no hayan sido reguladas en la LOPJ, ni en las disposiciones dictadas en desarrollo de ésta.

Respecto al régimen de los funcionarios interinos, en lo que interesa, su régimen jurídico se continente en los artículos 472.2 y 489 LOPJ.

El apartado tercero de este último establece que:

“Serán cesados según los términos que establezca la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la Comunidad Autónoma y, en todo caso, cuando se provea la vacante, se incorpore su titular, desaparezcan las razones de urgencia o se cumpla el periodo máximo establecido en el apartado 1.c.”

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, contiene, en su artículo 30 y a lo que ahora interesa, el desarrollo reglamentario de lo previsto en la LOPJ.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), la regulación aplicable, en lo relativo al nombramiento de funcionarios interinos en este ámbito, está prevista en la Orden de 11 de julio de 2022, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se aprueba la normativa sobre gestión de listas de personas candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Por su parte, la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha dado nueva redacción al artículo 10 TRLEBEP, que regula la figura de los funcionarios interinos.

El apartado 3 de dicho artículo 10, respecto a las causas de terminación de la relación interina, establece:

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 funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias.*
- 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.*

Por su parte, el apartado 4 de dicho artículo, señala que

“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.”

Descrito de esta manera el régimen jurídico aplicable, la Directora de Administración de Justicia formula el primero de los puntos en los que se concreta su consulta, del siguiente modo:

Dado que el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dispone de normativa propia, la primera parte de la consulta planteada se circunscribe a determinar si resulta de aplicación supletoria lo establecido en dicho artículo 10 del TRLEBEP al personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia en el País Vasco.

Tras el planteamiento de la consulta principal que acabamos de transcribir, y en función de la respuesta que mereciera la misma, la Dirección plantea subsidiariamente otra serie de cuestiones o preguntas añadidas, para el supuesto de que la respuesta a la primera resulte afirmativa, en los siguientes términos:

En el caso de que se determinase la aplicación supletoria del citado artículo, entendemos que debería cesarse al personal interino que, nombrado con posterioridad al 8 de julio de 2021, en una vacante, cumpliese tres años continuados en la misma. Ahora bien, ello genera a su vez una serie de cuestiones de las que solicitamos también aclaración.

Así y teniendo en cuenta, el supuesto previsto en el apartado 1.a) del artículo 10 del TRLEBP:

- Si el cese de este personal interino se produjese en una plaza singularizada, las cuales no concurren a las ofertas públicas de empleo (únicamente se pueden cubrir 12 mediante concursos específicos): ¿cómo se cubrirían esas plazas una vez cesado el personal interino por el transcurso de los tres años?*
- Dado que dichas plazas no salen a oferta de empleo público: ¿la plaza vacante podrá ser cubierta por personal funcionario interino si la plaza*

hubiera sido ofertada en un proceso de provisión definitivo, como es un concurso de traslados y esta no hubiera sido ocupada por personal funcionario de carrera? Y si la plaza vacante es ofertada en un proceso de provisión temporal, como comisiones de servicio (en las que solo puede participar el personal funcionario de carrera), y tampoco resulta ocupada por personal funcionario de carrera, ¿podrá ser ocupada por personal funcionario interino posteriormente?

- En el caso de poderse cubrir esas plazas por personal funcionario interino, si la persona con mejor derecho para ocupar ese puesto fuese la misma que ha sido cesada, ¿podría volver a ser nombrada en la misma plaza?*
- Debemos poner de relieve que, en los últimos concursos específicos convocados, la cobertura de estas plazas singularizadas por personal funcionario de carrera es inferior al cinco (5) por ciento de las plazas ofertadas: ¿dichas plazas quedarían en situación de vacante y sin ocupante en tanto en cuanto no sean ocupadas mediante un concurso de traslados específico? Siendo esto así, un elevado número de plazas quedarían en situación de vacante y sin ocupante, con el consecuente perjuicio al servicio público prestado por las distintas oficinas y órganos atendidos por personal al servicio de la Administración de Justicia.*

III. CONSIDERACIONES SOBRE LA PREGUNTA PRINCIPAL

Así planteadas la cuestión principal y las secundarias, y visto el régimen jurídico que resulta de aplicación, que la consulta resume perfectamente, no observa esta letrada razón alguna para apartarse, en cuanto a la respuesta a la pregunta principal, del informe de la Abogada del Estado-Jefe del área de Secretaría de Estado de Justicia (que se acompaña a la consulta), emitido en respuesta a una consulta sustancialmente idéntica a la que ahora se plantea. Y, por lo tanto, nos remitimos a la conclusión que obra al folio 15 del mismo.

Y ello, en mérito a los, a nuestro juicio, muy fundados argumentos que dicho informe contiene, y que resultan de perfecta aplicación al presente.

Básicamente expuesto, considera la Abogacía del Estado que la normativa específica del personal al servicio de la administración de justicia guarda silencio en cuanto a determinación del plazo máximo por el que puede efectuarse el nombramiento de funcionarios interinos y cuya expiración supondría necesariamente el cese, lo que justifica la aplicación supletoria del régimen establecido en el TRLEBEP en tal sentido. Y, en particular, sobre la aplicación del plazo máximo de duración de tres años en caso de que el nombramiento del funcionario interino sea consecuencia de la existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

En definitiva, advierte dicho informe la existencia de una omisión o laguna en la legislación específica relativa al personal al servicio de la administración de justicia, en lo relativo al plazo máximo de duración del nombramiento de los funcionarios interinos. Que es, precisamente, lo que justifica la aplicación supletoria del régimen establecido en el TREBEP, tal como prevén los artículos 2.5 de dicho cuerpo legal y el artículo 474.1 LOPJ.

Con más razón, si cabe y a nuestro juicio, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde la laguna (y la consiguiente necesidad de recurrir a la legislación supletoria) es aún más evidente.

Obsérvese que la conclusión a la que llega aquel informe, lo es a pesar de que se reconozca expresamente que “... *la regulación contenida en la LOPJ y normativa de desarrollo establece una completa previsión de las causas de cese del funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia...*”. En dicho informe y dentro de “la normativa de desarrollo” a la que hace referencia, se incluye la Orden JUS/2296/2005, cuyo artículo 12 contiene un detallado régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos (en desarrollo del artículo 30 del Real Decreto 1451/2055, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia), Pero, aun

y con todo, la existencia de esa “completa previsión de las causas de cese” no resulta óbice para concluir la existencia de la omisión o laguna que debe ser integrada con la aplicación del TREBEP.

Pues bien, si en el caso que analiza el Abogado del Estado y a pesar de tal detallado régimen contenido en dicha Orden, se observa la existencia de laguna “en lo relativo al plazo máximo de duración del nombramiento de los funcionarios interinos al servicio de la Administración de Justicia”, con más razón se podrá advertir la existencia de esa laguna, y la consiguiente necesaria aplicación del artículo 10 TREBEP, si se tiene en cuenta que la Orden JUS/2296/2005 no resulta de aplicación en el ámbito de la CAPV. Y si, en su lugar, la Orden de 11 de julio de 2022 de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se aprueba la normativa sobre gestión de listas de personas candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal al servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, ni siquiera “ recoge ni regula ninguna causa de cese, excepto las comprendida en su artículo 28 que regula un procedimiento por rendimiento insuficiente o falta de capacidad” , como reconoce la consulta que ahora se nos plantea. O si, como el propio planteamiento de la consulta también reconoce: “... ninguna de las cuales (ni LOPJ ni Orden de la Consejera) contempla este motivo como causa de cese de dicho personal”.

Y ello por cuanto, como expresa el informe de la Abogacía del Estado, y no puede sino compartirse, la temporalidad de la designación queda fuera de toda duda, dada la propia naturaleza de la interinidad.

Por tanto, si de la propia posición como interinos deriva la temporalidad de la designación y, a falta de otra concreción del límite temporal al que esa interinidad se anuda, el sistema de fuentes avoca al recuso a la legislación supletoria, que sí concreta ese límite temporal en tres años y que no deja de resultar coherente con la situación planteada en el ámbito específico al que ahora nos referimos, no vemos razón alguna por la que se pueda ahora excluir ese plazo en beneficio de otro diferente que está sin determinar.

IV. CUESTIONES O PREGUNTAS SUBSIDIARIAS

Subsidiariamente a la cuestión o pregunta principal y que acabamos de responder, y en función de la respuesta que mereciera la misma, la Dirección planteaba otra serie de cuestiones añadidas, para el supuesto de que la respuesta a la primera resultara, como ha sido, afirmativa.

Todas las preguntas que subsidiariamente se realizan parten de planteamientos puramente hipotético. Es decir, todas ellas se plantean diferentes hipótesis en términos condicionales (enmarcadas por los conectores “si”, “dado que” o “en el caso de”):

- ***Si** el cese de este personal interino se produjese en una plaza singularizada, las cuales no concurren a las ofertas públicas de empleo (únicamente se pueden cubrir 12 mediante concursos específicos): ¿cómo se cubrirían esas plazas una vez cesado el personal interino por el transcurso de los tres años?*
- ***Dado que** dichas plazas no salen a oferta de empleo público: ¿la plaza vacante podrá ser cubierta por personal funcionario interino si la plaza hubiera sido ofertada en un proceso de provisión definitivo, como es un concurso de traslados y esta no hubiera sido ocupada por personal funcionario de carrera? Y **si** la plaza vacante es ofertada en un proceso de provisión temporal, como comisiones de servicio (en las que solo puede participar el personal funcionario de carrera), y tampoco resulta ocupada por personal funcionario de carrera, ¿podrá ser ocupada por personal funcionario interino posteriormente?*
- ***En el caso de** poderse cubrir esas plazas por personal funcionario interino, **si** la persona con mejor derecho para ocupar ese puesto fuese la misma que ha sido cesada, ¿podría volver a ser nombrada en la misma plaza?*
- *Debemos poner de relieve que, en los últimos concursos específicos convocados, la cobertura de estas plazas singularizadas por personal funcionario de carrera es inferior al cinco (5) por ciento de las plazas ofertadas: ¿dichas plazas quedarían en situación de vacante y sin ocupante en tanto en cuanto no sean ocupadas mediante un concurso de traslados específico?*

Así mismo, y directamente relacionado con lo anterior, se formulan respecto a una materia que, más que jurídica, podría ser calificada sino como de “gestión de personal”.

En dicho sentido, a juicio de esta letrada, se deslizan preguntas que trascienden lo meramente jurídico para adentrarse en el campo de las valoraciones de oportunidad, vetadas en principio a nuestro análisis; amén de que no se ofrece la suficiente información en relación con los antecedentes que debieran tenerse en cuenta para ofrecer cabal respuesta a cada una de las preguntas realizadas.

De la respuesta a la pregunta principal (el artículo 10 del TRLEBEP sí resulta efectivamente aplicable a los funcionarios interinos en vacantes al servicio de la administración de justicia, en cuanto que a que su nombramiento debe hacerse por un plazo máximo de 3 años) deriva que la respuesta fundada en Derecho a las preguntas que se nos plantean subsidiariamente debe buscarse en el marco de dicho artículo. Y, particularmente, en el marco de su apartado 4 en cuanto que señala que:

*“En el supuesto previsto en el apartado 1.a) [es decir: en el supuesto de la cobertura por interinos de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años], 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.”

Fuera de lo que ya determina este artículo, nos faltan datos concretos y detallados, de cada uno de los casos hipotéticos que se nos plantean, con el desglose y contexto que serían propios del informe jurídico del que esta consulta es huérfano, para poder contestarlos uno por uno.

Y no nos referimos a lo ocurrido en los anteriores concursos convocados y a sus resultados, sino a la situación actual. Es decir, a si se han convocado procesos, ya sean selectivos o de provisión y en qué situación se encuentran, cual es el número de persona interinas por sustitución o por vacante, cuantas personas han sido nombradas interinamente desde el 8 de julio de 2021.

Del mismo modo, y por la misma razón, la consulta se plantea en ausencia del posicionamiento del departamento en relación con el margen de discrecionalidad que le es innato, dada su condición de órgano competente, y que reclama decisiones en las que no podemos sustituirlo. Particularmente, en relación con aquellos aspectos en los que deben primar consideraciones de oportunidad que trascienden el margen de análisis en Derecho con el que este Servicio Jurídico Central ha de actuar.

Así, ignoramos si existe intención de dictar por el Departamento alguna instrucción que permita gestionar la situación (como ha ocurrido con, por ejemplo, el Ministerio de Justicia que ha dictado las instrucciones de 14 de octubre de 2021, por el que se informaba a las Gerencias del criterio de cese del personal que ocupa puestos mediante interinidad, comisión de servicio o sustitución), o si se ha valorado actuar en el mismo sentido en que lo han hecho otras CCAA competentes en la materia que, en atención a consideraciones de oportunidad como las que se aquí también se plantean, pudieran aportar alternativas viables o servir de modelo o inspiración respecto a los problemas prácticos que derivan del análisis jurídico que se realiza en esta opinión legal. En este sentido, por ejemplo, podemos citar la resolución del director general de la función pública por la que modifica el apartado a) del

anexo de la resolución número 1335/2024, de 25 de marzo por la que se refunden los criterios de carácter vinculante en relación con el cese del personal funcionario interino en los supuestos contenidos en las letras a), b) y c) del artículo 10.1 del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, así como se adicionan criterios en relación con el nombramiento de personal funcionario interino en puestos de trabajo cuya forma de provisión es la libre designación.

Todo lo cual, más allá de las sugerencias en cuanto a modelos de los que se puede partir como inspiración, hace muy difícil ofrecer una respuesta a esas preguntas subsidiarias con un mínimo grado de seguridad jurídica.