

## **INSTRUCCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS EN RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DERIVADA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE DEL PERSONAL TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**

Mediante el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y, con posterioridad por Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el sentido de limitar la temporalidad en la Administración Pública, tanto del funcionario interino como del personal laboral temporal.

Por un lado, introduce una nueva disposición adicional decimoséptima de medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, según la cual:

*“1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.*

*Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.*

*2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.*

*3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.*

*4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.*

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

*Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.*

*No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.*

Por otro lado, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en su artículo 2 apartado 6, referido a los procesos de estabilización de empleo temporal, establece que “Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

*En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.*

*La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”.*

Por lo tanto, y de conformidad con lo señalado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se reconoce el derecho a una compensación económica para el personal temporal que viera finalizada su relación con la Administración, en dos únicos supuestos:

- 1.- Por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.
- 2.- Por la no superación de los procesos selectivos de estabilización.

En ausencia de criterios emitidos por la Administración General del Estado que facilite su interpretación a las Administraciones Públicas, la articulación práctica de la compensación económica en los dos supuestos citados, requiere por un lado de unos criterios objetivos que ofrezcan garantía jurídica al personal temporal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, y de otro, del procedimiento de cuantificación.

El artículo 34 del Decreto 298/2023, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública (en la actualidad, Hacienda, Interior y Administración Pública), establece que corresponde a la Dirección General de la Función Pública, bajo la superior dirección de la persona titular del Departamento, en su letra f), la competencia de la interpretación de la normativa propia de Función Pública, para lo cual podrá emitir circulares e instrucciones dirigidas a asegurar la unidad de criterio en su aplicación por los órganos competentes de los diferentes Departamentos y Organismos Públicos.

Por lo anterior y con base en una interpretación finalista de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la compensación económica del personal temporal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, se regirá conforme a los siguientes criterios:

## **I. CRITERIOS PARA TENER DERECHO A COMPENSACIÓN ECONÓMICA.**

### **1.- Por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.**

**1.1.- Sera de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado a partir del 8 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio.**

**1.2.-** El hecho causante que debe darse para tener derecho a la compensación económica es la finalización de la relación con la Administración derivada del incumplimiento de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En este contexto, los plazos a tener en cuenta, son los siguientes:

Para el personal funcionario interino:

- El plazo máximo de permanencia son 3 años a contar desde el nombramiento como funcionario interino.

Para el personal laboral temporal:

- 6 o 12 meses o los 90 días en el año natural en los contratos por circunstancias de la producción.
- 3 años a contar desde la fecha de la contratación del interino por vacante sin publicar la correspondiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo o de selección, el tiempo durante el que subsista el derecho de reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en la interinidad por sustitución.
- 3 o 4 años en la contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea o los 12 meses en los contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

**1.3.-** El derecho a la compensación económica *“nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento”*.

Con ello, se descarta cualquier expectativa de compensación económica que tenga en consideración la totalidad de los servicios prestados a la Administración.

**1.4.-** No habrá derecho a compensación *“en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria”*.

## **2.- Por la no superación del proceso selectivo de estabilización.**

El hecho causante que debe darse para tener derecho a la compensación económica es la finalización de la relación con la Administración por la no superación de ninguno de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Concretamente, del Decreto 297/2023, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, que aprobó la Oferta de Empleo Público para el año 2023 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, y del Decreto 75/2022, de 26 de mayo, del Gobierno de Aragón, que aprobó la Oferta de Empleo Público para el año 2022, para la estabilización de empleo temporal, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Para tener **derecho a la compensación económica**, tendrán que concurrir, con **carácter acumulativo**, los siguientes requisitos:

1. Participar activa y efectivamente en el proceso selectivo de estabilización de la clase de especialidad o categoría profesional del puesto que ocupa en el momento de finalizar su relación con la Administración.

La participación exigida para poder tener derecho a la compensación económica ha de entenderse referida a la que tenga por objeto el proceso selectivo para el acceso al cuerpo, escala o categoría profesional en la que se encuentre prestando servicios como personal funcionario interino o personal laboral temporal.

En relación con este requisito, se considera que la persona aspirante NO ha participado en el procedimiento, a los efectos señalados artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, cuando sea excluida por incumplimiento de los requisitos de participación o por cualquier otra causa imputable a la persona aspirante.

En los casos en los que el proceso selectivo se realice bajo el sistema de concurso-oposición, por participación activa y efectiva se entenderá, la concurrencia a las pruebas de la fase de oposición, en función de aquellas en que ésta consista, así como la presentación de la documentación acreditativa de los méritos correspondientes a la fase de concurso, siendo exigible este requisito exclusivamente a aquellas personas que hayan superado la fase de oposición.

De esta forma, para que la participación se entienda cumplida la persona aspirante tiene que acudir al llamamiento del órgano convocante para la realización de las pruebas o los ejercicios, sin que sea suficiente la presentación de la solicitud de participación. Es decir, deberá realizarse el ejercicio correspondiente con independencia de la puntuación

que pudiera llegar a obtenerse y debiendo estar a las actuaciones que se determinen por parte del Tribunal.

Cuando el sistema selectivo sea el de concurso de méritos, la participación en él se entenderá cumplida si la persona candidata ha presentado en tiempo y forma la solicitud de participación y abonado, en su caso, la correspondiente tasa, así como aportado la documentación acreditativa de los méritos que hubiesen de baremarse según lo previsto en la convocatoria del proceso selectivo.

2. No superar ninguno de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.
3. Estar en activo en el momento que finalice la relación con la Administración y esto sea como consecuencia **directa** de la resolución de los procesos de estabilización convocados al amparo de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y que, habiendo participado, no consiga superarlos.
4. El personal temporal que finalice la prestación de servicios con la Administración debe encontrarse en situación de abuso de temporalidad.

Vista la finalidad de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que es compensar económicamente a las personas en situación de abuso de temporalidad, sólo corresponderá la compensación económica cuando el personal temporal cesado con motivo de la no superación del proceso de estabilización haya ocupado puestos de trabajo vacantes del cuerpo, escala o categoría profesional de forma temporal e ininterrumpidamente por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

Por tanto, **NO tendrá derecho a la compensación económica:**

1. El personal temporal que finalice la relación con la Administración como consecuencia de la resolución de procesos selectivos diferentes a los procesos de estabilización realizados al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.
2. El personal temporal que finalice la relación con la Administración como consecuencia de cualquier procedimiento de provisión de puestos de trabajo.
3. El personal que no esté en abuso de temporalidad.
4. El personal temporal que sólo participa en uno de los dos sistemas selectivos, a excepción del caso en que no hayan sido convocadas plazas de la correspondiente clase de especialidad o categoría profesional en ambos procesos.

En este sentido, será necesario esperar a la resolución de los procesos selectivos de estabilización convocados al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para determinar las personas que tendrán derecho a la compensación económica.

## II. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN CUANTITATIVA Y EL ABONO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

### 1. Procedimiento para su abono.

El abono de las compensaciones económicas se realizará de oficio y corresponderá al Departamento, organismo autónomo o entidad de derecho público, al que se encuentre adscrito el puesto de la Relación de Puestos de Trabajo en el que cesa el personal afectado en el momento de la tramitación del acto de abono.

En el caso de que la finalización de la relación con la Administración derive de la no superación de los procesos selectivos de estabilización deberán solicitar a esta Dirección General de la Función Pública la información relativa al cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Instrucción. En estos casos el abono no se realizará hasta que finalicen los procesos de estabilización por los que se estuviera afectado independientemente de la indemnización que pudiera corresponder al personal laboral temporal de acuerdo con la normativa laboral.

Esta compensación económica es independiente de la indemnización que corresponda por la rescisión del contrato de acuerdo con la normativa laboral, la cual deberá ponerse de oficio por la Administración a disposición del trabajador en la nómina correspondiente al mes de la extinción de la relación laboral.

Respecto a su régimen de tributación, en relación al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, su condición como compensación económica distinta de la indemnización, determina que, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, no tiene la consideración de renta exenta.

En relación al régimen de cotización de la Seguridad Social, la compensación económica se computará en la base de cotización, ya que el artículo 147.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, no contempla su exclusión.

### 2. Determinación cuantitativa de la compensación económica.

La **cuantía** de la compensación económica *“será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades”*.

La compensación económica queda referida, exclusivamente, al tiempo de ocupación del último puesto para el que fue nombrado o contratado. Por lo tanto, no se tendrán en cuenta ninguno de los servicios prestados como personal temporal en otro puesto distinto al que se cesa, salvo el caso de personal cuyo motivo de incorporación al último puesto ocupado sea por circunstancias ajenas a su voluntad (por ejemplo, modificaciones de RPT o traslados forzosos por razones diferentes a las de carácter disciplinario), así como en los casos de movilidad por razones de salud.

Para el personal laboral, el inciso final del primer párrafo del apartado. 5.º de la Disposición Adicional 17.ª del TREBEP deja a salvo *“la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica”*.

Por ello, la compensación económica consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

Tratándose de personal laboral se deja a salvo la superior indemnización que pueda corresponder con arreglo a la legislación laboral, por ejemplo, cuando el trabajador tenga reconocida por sentencia la condición de indefinido no fijo y perciba retribuciones variables y/o se deba tomar en consideración la totalidad de los servicios prestados a la Administración Pública, y no solamente los que se originaron en la plaza objeto del proceso de consolidación, si existe unidad esencial del vínculo.

Ahora bien, no se suman la indemnización con la compensación económica, sino que se compensan entre sí, independientemente de que la indemnización fuese reconocida en vía judicial o no.

Señalar que únicamente se tendrán en cuenta las retribuciones fijas y que por “años de servicio” a efectos de cuantificar la compensación, ha de entenderse exclusivamente el tiempo realmente desempeñado/trabajado en el marco del nombramiento/contrato del que traiga causa el incumplimiento, independientemente de que le hayan seguido uno o varios nombramientos/contratos regulares con anterioridad.

Por lo demás, a tales efectos ha de computarse el tiempo en que el empleado se encuentre en situación de servicio activo y en todas aquellas situaciones que producen efectos equivalentes a los de servicio activo.