GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública

Dirección General de la Función Pública
Avenida Cesar Augusto 14
500004 Zaragoza

INSTRUCCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS EN RELACIÓN CON LA INDEMNIZACION POR CESE DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN Y SU COMPATIBILIDAD CON LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DERIVADA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.

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.

La regulación del personal laboral temporal del sector público, se completa con una profunda modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Concretamente, la disposición adicional cuarta en su párrafo tercero señala que "*Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*".

La cobertura del puesto por los procedimientos legalmente establecidos, conlleva el cese y conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero de 2022, en estos supuestos la extinción de la relación laboral no da lugar a indemnización económica.

No obstante, lo anterior, hay que tener en cuenta los supuestos en los que sí procede una indemnización conforme a la jurisprudencia de la Sala de lo Social Tribunal Supremo, siendo especialmente significativa la Sentencia nº. 1178/2024, de 25 de septiembre.

Esta indemnización por la rescisión del contrato de acuerdo con la normativa laboral, es independiente de la compensación económica prevista en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en su artículo 2 apartado 6, referido a los procesos

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Antonio Villacampa Duque, Director/a General Funcion Publica, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA el 10/02/2025.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección https://mia.aragon.es/documentos con CSV CSVYR2WER6110190XFIL.

de estabilización de empleo temporal; y disposición adicional decimoséptima en cuanto al incumplimiento de los plazos máximos de permanencia

En ausencia de criterios emitidos por la Administración General del Estado que facilite su interpretación a las Administraciones Publicas, la articulación práctica de la indemnización por extinción de la relación laboral temporal derivada del cese del trabajador por la cobertura de vacantes por los procedimientos legalmente y la compensación económica en los supuestos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, requiere por un lado de unos criterios objetivos que ofrezcan garantía jurídica al personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, y de otro, del procedimiento de cuantificación.

El artículo 35 del Decreto 202/2024, de 29 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de 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, la indemnización y la compensación económica del personal temporal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, se regirá conforme a los siguientes criterios:

1.- Supuestos Indemnizables

La causa de la extinción de la relación laboral debe ser la cobertura del puesto por cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos. A tal efecto, además de los procesos selectivos y la libre designación, el concurso constituye el sistema normal de provisión de los puestos de trabajo.

Respecto al trabajador, debe darse alguno de los siguientes supuestos:

1.- Tenga reconocida judicialmente la condición de indefinido no fijo.

2.- ó bien, se encuentre en situación de abuso de temporalidad, es decir, que realizando sus funciones en el mismo puesto de trabajo por medio de uno o varios contratos temporales, haya trascurrido el plazo máximo de tres años legalmente establecido a contar desde la contratación inicial.

En el caso de que el trabajador estuviera vinculado con la Administración a través de un contrato de relevo previsto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo para el cómputo del abuso de temporalidad deberá contarse desde la novación del contrato del relevista una vez alcanzada la edad de jubilación del trabajador sustituido según los artículos 56 y 100 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Antonio Villacampa Duque, Director/a General Funcion Publica, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA el 10/02/2025.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección https://mia.aragon.es/documentos con CSV CSVYR2WER6110190XFIL.

Como excepción a tener en cuenta, NO tendrán derecho a indemnización por el cese el personal laboral, aun existiendo las causas de abuso de la temporalidad, que acceda a una relación laboral fija por la superación de los procesos selectivos convocados. En estos términos se pronuncia la Sentencia de 10 de enero de 2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

2.- Cuantía de la Indemnización

Entre muchas, la STS 254/2024, de 8 de febrero, establece que el hecho de que la trabajadora tuviera la consideración de indefinida no fija "*conduce a la aplicación de nuestra doctrina (expresada en la STS -pleno- de 28 de marzo de 2017, rcud 1664/2015 y seguida, entre otras, por las SSTS de 9 de mayo de 2017, rcud 1806/2015, de 12 de mayo de 2017, rcud 1717/2015 y de 19 de julio de 2017, rcud 4041/2015), según la que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades*."

En los mimos términos se pronuncia la STS 4570/2024, de 25 de septiembre, dictada en virtud de Recurso de casación para la unificación de doctrina

A estos efectos, la cuantía de la indemnización será la 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.

Queda referida, exclusivamente, al tiempo de ocupación del último puesto para el que fue contratado. Por lo tanto, no se tendrán en cuenta ninguno de los servicios prestados como personal laboral 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.

3.- Procedimiento para su abono.

La Administración, de oficio, deberá ponerla a disposición del trabajador en la nómina correspondiente al mes de la extinción de la relación laboral.

La tramitación 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.

4.- Indemnización y compensación económica.

La indemnización que corresponde al trabajador por extinción del contrato conforme a la legislación laboral no se acumula a la compensación económica

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Antonio Villacampa Duque, Director/a General Funcion Publica, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA el 10/02/2025.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección https://mia.aragon.es/documentos con CSV CSVYR2WER6110190XFIL.

derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, sino que se compensan entre ambas.

Conforme a lo dispone 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 ambos casos, será de aplicación únicamente respecto del personal temporal contratado a partir del 8 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio y se regirá por lo dispuesto en la 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.

A la compensación económica por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, resulta de aplicación lo dispuesto en el apartado 5 de la Disposición Adicional decimoséptima del Texto Refundido del Estatuto Básico del empleado público, que indica lo siguiente:

“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”.

En cuanto al segundo de los supuestos legalmente establecidos que da derecho a compensación económica, referido a la no superación de los procesos selectivos de estabilización, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

A tal efecto, cuando en el momento de producirse la rescisión de contrato temporal, este pendiente alguno de los procesos selectivos de estabilización de la categoría profesional equivalente a la del cese, se abonará la cuantía

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Antonio Villacampa Duque, Director/a General Funcion Publica, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA el 10/02/2025.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección https://mia.aragon.es/documentos con CSV CSVYR2WER6110190XFIL.

correspondiente a la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato y se hará constar expresamente que se procederá al abono de la diferencia que corresponda por la compensación económica por la no superación de los procesos de estabilización, una vez que finalice el proceso de estabilización pendiente.

Por su parte, NO tendrán derecho a indemnización por el cese el personal laboral que, aun existiendo las causas de abuso de la temporalidad, acceda a la Administración por la superación de un proceso selectivo. En estos términos se pronuncia la Sentencia de 10 de enero de 2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica
Antonio Villacampa Duque
Director General de la Función Pública

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Antonio Villacampa Duque, Director/a General Funcion Publica, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA el 10/02/2025.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección https://mia.aragon.es/documentos con CSV CSVYR2WER6110190XFIL.