

CIRCULAR 2/2025 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA EL ABONO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

El 20 de diciembre de 2024 se dictó la circular 17/2024 de la dirección general de función pública, por la que se establece el procedimiento y criterios para el abono de compensación económica prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Ley 20/2021).

Los criterios de aplicación para el cálculo de la compensación económica deben ser homogéneos e independientes de la naturaleza de la relación jurídica del personal cesado, lo que hace necesario modificar el apartado III de la circular 17/2024, concretamente el punto 3, cálculo de la cuantía.

Si bien la modificación afecta únicamente al citado punto 3 del apartado III de la circular 17/2024, se considera oportuno a fin de simplificar la lectura y facilitar la comprensión, dictar una nueva circular que integre en un solo texto no solo la nueva redacción de dicho apartado sino todos los elementos de la anterior.

Como consecuencia de lo expuesto, se indica:

La elevada tasa de temporalidad en el empleo público con la consiguiente problemática que esta genera a nivel estructural y, en consecuencia, en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad, ha obligado a la adopción de una serie de medidas dirigidas, de una parte, a reducir los altos niveles de temporalidad y de otra, a cumplir el mandato de la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, cuya cláusula 5 prevé que por los Estados miembros se adopten medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales.

A ello obedece la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Ley 20/2021) que prevé, entre otras cuestiones, una compensación económica 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

Así, el artículo 2 del RD Ley 14/21 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y de la Ley 20/21, establecen 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.”

Resulta obligado dar cumplimiento a dicha norma y adoptar unos criterios para que su aplicación en todos los departamentos del Consell y organismos públicos con personal gestionado por la Dirección General competente en materia de función pública sea uniforme y homogénea. Para ello, se determinan los requisitos que, a partir del antedicho artículo 2, deben concurrir en el personal cesado para tener derecho a la compensación económica, se establece el procedimiento para hacer efectivo, en su caso, este derecho y se fija la fórmula para la cuantificación del importe de la compensación cuando esta proceda.

I.- REQUISITOS

Los requisitos que deben concurrir de manera conjunta en el personal temporal para que proceda el pago de la compensación económica, son los siguientes:

- 1.- que la administración, con relación a la persona cesada, haya incurrido en una situación de **abuso de temporalidad**.
- 2.- que la persona, estando en activo como personal temporal, **se presente al proceso selectivo** de estabilización del mismo cuerpo/escala/APF/APT a que corresponde el puesto que ocupa.
- 3.- que la persona **no hubiera superado el proceso** de estabilización de acceso al mismo cuerpo/escala/APF/APT a que corresponde el puesto que ocupa y cese como consecuencia de la resolución del mismo.
- 4.- que la persona **no haya superado ningún otro proceso selectivo de estabilización** derivado de la Ley 20/2021 y, por tanto, no haya resultado adjudicataria de alguno de los puestos ofertados en los procesos selectivos de estabilización derivados del Decreto 69/2022, de 27 de mayo, del Consell, por el que se adaptan las ofertas de empleo público de 2020 y 2021 para el personal de la Administración de la Generalitat, aprobadas y

pendientes de convocatoria, y se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (en adelante Decreto 69/2022).

II. PROCEDIMIENTO

El procedimiento para el abono de la compensación económica será el siguiente:

1. La solicitud de la compensación económica prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, se dirigirá a la Dirección General de Función Pública y en ella se indicarán tanto los fundamentos jurídicos de la pretensión como el medio en el que se han de practicar las notificaciones correspondientes.
2. La Dirección General de Función Pública comprobará si la persona interesada reúne los requisitos establecidos para percibir la compensación económica y dictará la resolución que proceda.
3. Si la resolución fuera estimatoria se notificará a la persona interesada y a la Presidencia, Conselleria o, en su caso, organismo público en que preste servicios, para que por estos se realice el cálculo de la cuantía y el pago correspondiente.
4. La resolución desestimatoria será notificada a la persona interesada.

III. IMPORTE DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

El artículo 2.3 de la Ley 20/2021, dispone:

“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, ...”

De donde resulta que, para el cálculo del importe de la compensación económica, en caso de que proceda su abono, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. AÑOS DE SERVICIO

El abono de la compensación viene referido, exclusivamente, al tiempo de ocupación del puesto de trabajo del que resulte cesado y del que trae causa el abuso de temporalidad, sin que sean tenidos en consideración los servicios prestados como personal funcionario interino o personal laboral temporal en otro puesto distinto al que se cesa.

En consecuencia, a efectos de calcular la cuantía de la compensación económica, han de considerarse para el cómputo de los años de servicios prestados las siguientes fechas:

Día de inicio: fecha de toma de posesión en el último puesto.
Día de fin: día del cese.

2. RETRIBUCIONES FIJAS

a.- La compensación económica se calcula sobre las “retribuciones fijas”, teniendo tal consideración, a estos efectos, las siguientes:

- Sueldo
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias
- Componente compensatorio del complemento específico.
- Complemento de destino del puesto de trabajo.
- Complemento específico del puesto de trabajo.
- Retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda (DPCR).
- Los complementos de turnicidad, nocturnidad o festividad previstos en el decreto 99/1995, de 16 de mayo, del Gobierno Valenciano, por el que se reordena el sistema retributivo correspondiente al personal al servicio de la administración del Consell de la Generalitat Valenciana y de las entidades autónomas de ella dependientes, siempre que retribuyan con carácter periódico el desempeño de un puesto de trabajo en el que trabajar a turnos, de noche o en festivos o domingos **forma parte de su horario y jornada habitual**, y tales características no estén contempladas en el complemento específico vinculado al puesto (centros de trabajo donde se prestan servicios a turnos, en periodos nocturnos y en domingos y festivos, tales como determinados centros de servicios sociales, educativos, culturales o de atención a víctimas)

b.- Quedan excluidos los siguientes:

- Complemento de productividad, si lo hubiere
- Horas extraordinarias para el personal laboral y gratificaciones por servicios extraordinarios para el personal funcionario
- Indemnizaciones por razón del servicio
- Los complementos de nocturnidad y festividad no contemplados en el apartado a).

3. CÁLCULO DE LA CUANTÍA.

A) Primero se calcula el importe bruto anual de las retribuciones fijas de la persona interesada correspondientes al año en que se produce el cese. (Si una persona cesa en febrero de 2025, se calculan las retribuciones brutas correspondientes al 2025)

B) A continuación, se ha de calcular el salario bruto diario, que se obtendrá dividiendo el importe del salario bruto anual entre 365 días, aún si el año fuese bisiesto.

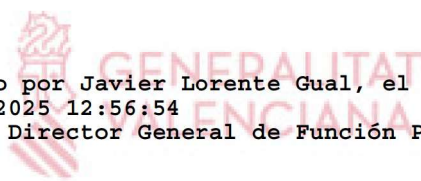
C) Se calcula el importe correspondiente a 20 días de retribuciones fijas por año trabajado prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. Los periodos de tiempo inferiores a 1 mes se computan como un mes completo.

FÓRMULA:

salario diario x meses trabajados x (20/12)

4. LÍMITE COMPENSACIÓN

Para calcular el límite de la compensación económica, se parte del importe bruto anual, y se calcula el salario mensual dividiendo aquél entre doce. Esto servirá para calcular el importe máximo de la compensación, establecido en doce mensualidades.



Firmado por Javier Lorente Gual, el
31/01/2025 12:56:54
Cargo: Director General de Función Pública