

CIRCULAR 2/2025 DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL PROCEDIMENT I CRITERIS PER A L'ABONAMENT DE COMPENSACIÓ ECONÒMICA PREVISTA A L'ARTICLE 2 DE LA LLEI 20/2021, DE 28 DE DESEMBRE, DE MESURES URGENTS PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT EN L'OCUPACIÓ PÚBLICA.

El 20 de desembre de 2024 es va dictar la circular 17/2024 de la direcció general de funció pública, per la qual s'estableix el procediment i criteris per a l'abonament de compensació econòmica prevista en l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (Llei 20/2021).

Els criteris d'aplicació per al càlcul de la compensació econòmica han de ser homogenis i independents de la naturalesa de la relació jurídica del personal cessat, la qual cosa fa necessari modificar l'apartat III de la circular 17/2024, concretament el punt 3, càlcul de la quantia.

Si bé la modificació afecta únicament l'esmentat punt 3 de l'apartat III de la circular 17/2024, es considera oportú per tal de simplificar la lectura i facilitar la comprensió, dictar una nova circular que integre en un sol text no només la nova redacció d'aquest apartat sinó tots els elements de l'anterior.

Com a conseqüència del que s'ha exposat, s'indica:

L'elevada taxa de temporalitat en l'ocupació pública amb la consegüent problemàtica que aquesta genera a nivell estructural i, en conseqüència, en la prestació d'uns serveis públics estables i de qualitat, ha obligat a l'adopció d'una sèrie de mesures dirigides, d'una banda, a reduir els alts nivells de temporalitat i d'una altra, a complir el mandat de la Directiva 1999/70 CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el contracte de durada determinada, la clàusula 5 del qual preveu que pels Estats membres s'adopten mesures destinades a evitar la utilització abusiva de nomenaments temporals.

A això obeeix la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (Llei 20/2021) que preveu, entre altres qüestions, una compensació econòmica per al personal funcionari interí o el personal laboral temporal que, estant en actiu com a tal, veïés finalitzada la seva relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització

Així, l'article 2 del RD Llei 14/21 de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i de la Llei 20/21, estableixen que *"Correspondrà una compensació econòmica, equivalent a vint dies de retribucions fixes per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de*

dotze mensualitats, per al personal funcionari interí o el personal laboral temporal que, estant en actiu com a tal, veïés finalitzada la seva relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització.

En el cas del personal laboral temporal, aquesta compensació consistirà en la diferència entre el màxim de vint dies del seu salari fix per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats, i la indemnització que li correspongués percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any. En cas que l'esmentada indemnització fos reconeguda en via judicial, es procedirà a la compensació de quantitats.

La no participació del candidat o candidata en el procés selectiu d'estabilització no donarà dret a compensació econòmica en cap cas."

Resulta obligat donar compliment a aquesta norma i adoptar uns criteris perquè la seua aplicació en tots els departaments del Consell i organismes públics amb personal gestionat per la Direcció General competent en matèria de funció pública siga uniforme i homogènia. Per a això, es determinen els requisits que, a partir de l'esmentat article 2, han de concórrer en el personal cessat per tenir dret a la compensació econòmica, s'estableix el procediment per fer efectiu, si s'escau, aquest dret i es fixa la fórmula per a la quantificació de l'import de la compensació quan aquesta procedisca.

I.- REQUISITS

Els requisits que han de concórrer de manera conjunta en el personal temporal perquè procedisca el pagament de la compensació econòmica, són els següents:

- 1.- que l'administració, amb relació a la persona cessada, haja incorregut en una situació **d'abús de temporalitat**.
- 2.- que la persona, estant en actiu com a personal temporal, **es presente al procés selectiu** d'estabilització del mateix cos/escala/APF/APT a què correspon el lloc que ocupa.
- 3.- que la persona **no hagués superat el procés** d'estabilització d'accés al mateix cos/escala/APF/APT a què correspon el lloc que ocupa i cesse com a conseqüència de la resolució del mateix.
- 4.- que la persona **no haja superat cap altre procés selectiu d'estabilització** derivat de la Llei 20/2021 i, per tant, no haja resultat adjudicatària d'algun dels llocs oferts en els processos selectius d'estabilització derivats del Decret 69/2022, de 27 de maig, del Consell, pel qual s'adapten les ofertes d'ocupació pública de 2020 i 2021 per al personal de l'Administració de la Generalitat, aprovades i pendents de convocatòria, i s'executa la Llei

20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (en endavant Decret 69/2022).

II. PROCEDIMENT

El procediment per a l' abonament de la compensació econòmica serà el següent:

1. La sol·licitud de la compensació econòmica prevista a l'article 2 de la Llei 20/2021, s'adreçarà a la Direcció General de Funció Pública i s'hi indicaran tant els fonaments jurídics de la pretensió com el mitjà en el qual s'han de practicar les notificacions corresponents.
2. La Direcció General de Funció Pública comprovarà si la persona interessada reuneix els requisits establerts per percebre la compensació econòmica i dictarà la resolució que procedisca.
3. Si la resolució fos estimatòria es notificarà a la persona interessada i a la Presidència, Conselleria o, si s'escau, organisme públic en què preste serveis, perquè per aquests es realitze el càlcul de la quantia i el pagament corresponent.
4. La resolució desestimària serà notificada a la persona interessada.

III. IMPORT DE LA COMPENSACIÓ ECONÒMICA

L'article 2.3 de la Llei 20/2021, disposa:

"Correspondrà una compensació econòmica, equivalent a vint dies de retribucions fixes per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats, ..."

D'on resulta que, per al càlcul de l'import de la compensació econòmica, en cas que procedisca el seu abonament, es tindrà en compte el següent:

1. ANYS DE SERVEI

L'abonament de la compensació ve referit, exclusivament, al temps d'ocupació del lloc de treball del qual resulte cessat i del qual porta causa l'abús de temporalitat, sense que siguen tinguts en consideració els serveis prestats com a personal funcionari interí o personal laboral temporal en un altre lloc diferent al que es cessa.

En conseqüència, a l'efecte de calcular la quantia de la compensació econòmica, s'han de considerar per al còmput dels anys de serveis prestats les dates següents:

Dia d'inici: data de presa de possessió en l'últim lloc.

Dia de fi: dia del cessament.

2. RETRIBUCIONS FIXES

a.- La compensació econòmica es calcula sobre les "retribucions fixes", tenint tal consideració, a aquests efectes, les següents:

- Sou
- Antiguitat
- Pagues extraordinàries
- Component compensatori del complement específic.
- Complement de destinació del lloc de treball.
- Complement específic del lloc de treball.
- Retribució corresponent al complement de carrera administrativa que corresponga (DPCR).
- Els complements de treball per torns, nocturnitat o festivitat previstos en el decret 99/1995, de 16 de maig, del Govern Valencià, pel qual es reordena el sistema retributiu corresponent al personal al servei de l'administració del Consell de la Generalitat Valenciana i de les entitats autònomes d'ella dependents, sempre que retribuisquen amb caràcter periòdic l'acompliment d'un lloc de treball en el qual treballar a torns, de nit o en festius o diumenges **forma part del seu horari i jornada habitual**, i aquestes característiques no estiguen contemplades en el complement específic vinculat al lloc (centres de treball on es presten serveis a torns, en períodes nocturns i en diumenges i festius, com ara determinats centres de serveis socials, educatius, culturals o d'atenció a víctimes)

b.- Queden exclosos els següents:

- Complement de productivitat, si n'hi ha.
- Hores extraordinàries per al personal laboral i gratificacions per serveis extraordinaris per al personal funcionari.
- Indemnitzacions per raó del servei.
- Els complements de nocturnitat i festivitat no contemplats en l'apartat a).

3. CÀLCUL DE LA QUANTIA.

A) Primer es calcula l'import brut anual de les retribucions fixes de la persona interessada corresponents a l' any en què es produeix el cessament. (Si una persona cessa el febrer del 2025, es calculen les retribucions brutes corresponents al 2025)

B) A continuació, s'ha de calcular el salari brut diari, que s'obtindrà dividint l'import del salari brut anual entre 365 dies, encara que l'any fos de traspàs.

C) Es calcula l'import corresponent a 20 dies de retribucions fixes per any treballat prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. Els períodes de temps inferiors a 1 mes es computen com un mes complet.

FÓRMULA:

salari diari x mesos treballats x (20/12)

4. LÍMIT COMPENSACIÓ

Per calcular el límit de la compensació econòmica, es parteix de l'import brut anual, i es calcula el salari mensual dividint aquell entre dotze. Això servirà per calcular l'import màxim de la compensació, establert en dotze mensualitats.