

**CIRCULAR 2/2025, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA EL ABONO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA PREVISTA EN LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCION DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, EN CASO DE CESE DERIVADO DE LA NO SUPERACIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN**

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, regula en su artículo 2, los procesos de estabilización de empleo temporal, con el objetivo prioritario de reducir la temporalidad estructural en el empleo público por debajo de un 8 por ciento.

**El apartado 6 del referido artículo regula la compensación económica derivada de tales procesos en los siguientes términos:**

*“6. **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 periodos 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.***

Mediante Resolución de 1 de agosto de 2022, de la Vicepresidenta Primera y Consejera de Hacienda y Administración Pública, se ordena la publicación en el DOE del Acuerdo de desarrollo de los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura, donde se fijan de conformidad con la Ley 20/2021, los criterios a aplicar para el desarrollo de los referidos procesos de estabilización.

En el apartado Tercero del referido Acuerdo se establece:

*“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 finalizadas su relación con la Administración por la no superación de ninguno de los procesos 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 periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuera reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades. **La no participación del candidato o candidata en ambos procesos selectivos de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.***”

Csv:	FDJEX3C8MPNW4SELC424SUV6PYJEQ	Fecha	30/04/2025 16:21:39
Firmado Por	DOMINGO JESUS EXPOSITO RUBIO - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	<a href="https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf">https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf</a>	Página	1/6



A fin de dar cumplimiento a la citada norma y garantizar una aplicación uniforme de la misma por parte de las distintas Consejerías y organismos públicos de la Junta de Extremadura pertenecientes al ámbito de la Administración General, se dicta la presente Circular al objeto de delimitar el procedimiento y criterios a seguir para el abono de la compensación económica derivada de los procesos de estabilización.

## I.- REQUISITOS PARA LA PERCEPCIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

Los requisitos que deberán concurrir conjuntamente en el personal temporal para que proceda el pago de la compensación económica son los siguientes:

### a) Situación abusiva.

Solo corresponderá la compensación económica cuando la persona funcionaria interina o laboral temporal cesada con motivo de los procesos de estabilización lleve desempeñando de forma ininterrumpida un puesto de trabajo vacante del mismo Cuerpo, Escala, Categoría o Especialidad en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha del cese, considerando que el objeto de dicha compensación es compensar a las personas en situación de abuso de temporalidad, en atención a la finalidad perseguida por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Quedarán excluidos de la percepción de compensación, el personal funcionario interino o laboral temporal que, aún habiendo permanecido más de 3 años en el puesto de trabajo, la permanencia por tiempo superior a dicho periodo se haya producido en aplicación de lo excepción prevista en el artículo 10.4 del TREBEP, cuyo tenor literal señala:

*“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.”***



### b) Participación del candidato o candidata en el proceso selectivo.

De conformidad con el último párrafo del apartado 6 del artículo 2 de la referida Ley 20/2021, la no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización en el Cuerpo/Especialidad, Escala/Especialidad o Categoría/Especialidad a la que está adscrito el puesto que ocupa, no dará derecho a compensación.

Esto es, 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, Categoría y Especialidad en la que se tenga la condición de funcionario interino o personal laboral temporal.

En este sentido, se considera que la persona aspirante no ha participado en el proceso cuando sea excluida por incumplimiento de los requisitos de participación o por cualquier otra causa imputable a la persona aspirante.

Csv:	FDJEX3C8MPNW4SELC424SUV6PYJEQ	Fecha	30/04/2025 16:21:39
Firmado Por	DOMINGO JESUS EXPOSITO RUBIO - El Director General De Funcion Publica		
Url De Verificación	<a href="https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf">https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf</a>	Página	2/6



Estos requisitos de participación son los que, de acuerdo con el TREBEP y la LFPEX, se establecen en las bases de la convocatoria, los cuales deben cumplirse en el momento de finalización del plazo de presentación de instancias, mantenerse durante el proceso selectivo hasta el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera o laboral fijo.

Por consiguiente, el personal funcionario interino y el personal laboral temporal que incumpla los requisitos de participación no tiene derecho a la compensación económica prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, dado que no ha participado de manera efectiva.

En segundo término, a efectos de determinar el derecho a la compensación económica, atendiendo al tenor literal del apartado 6 del artículo 2 de la Ley 20/2021, que liga la generación de la compensación económica a la no superación del proceso selectivo de estabilización, es necesario, en el caso del sistema de concurso-oposición, que la persona aspirante concurra a las pruebas de la fase de oposición, esto es, realice efectivamente las pruebas o ejercicios de la fase de oposición.

La participación se entiende cumplida cuando se realiza de forma efectiva, de manera que 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.

Cuando el sistema selectivo sea el de concurso, 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.

#### **c) No superación del proceso selectivo de estabilización y cese.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021 y el Acuerdo de 1 de agosto de 2022, corresponderá la compensación económica al personal funcionario interino o personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Junta de Extremadura por la no superación del proceso selectivo de estabilización, considerado dicho proceso en su conjunto.



Esto es, la compensación económica se genera por la no superación, por ninguno de los dos sistemas selectivos, concurso de méritos y concurso-oposición (siempre que se hayan convocado plazas en el correspondiente Cuerpo, Escala, Categoría y Especialidad por los dos sistemas selectivos), del proceso selectivo de estabilización, y sea cesado como consecuencia de ello.

En consecuencia, no se genera derecho a compensación económica si el personal funcionario interino o el personal laboral temporal cesado que solo haya participado por uno de los dos sistemas selectivos, a excepción del caso en que no hayan sido convocadas plazas del correspondiente Cuerpo, Escala, Categoría y Especialidad en el proceso de estabilización por uno de los dos sistemas.

#### **d) Finalización de la relación con la Administración por no superación del proceso selectivo de estabilización.**

La compensación económica procederá cuando se produzca la finalización de la relación del funcionario interino o del laboral temporal como consecuencia de la no superación de los procesos de estabilización, no procediendo en consecuencia cuando el trabajador resulte adjudicatario de cualquier otra plaza convocada en el proceso de estabilización, por cualquiera de los dos sistemas.

<b>Csv:</b>	FDJEX3C8MPNW4SELC424SUV6PYJEQ	<b>Fecha</b>	30/04/2025 16:21:39
<b>Firmado Por</b>	DOMINGO JESUS EXPOSITO RUBIO - El Director General De Funcion Publica		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf">https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf</a>	<b>Página</b>	3/6



La percepción de la compensación económica no se verá afectada por la obtención de un nuevo nombramiento o contratación como personal temporal tras el cese producido como consecuencia del proceso de estabilización.

No tendrán derecho a la compensación económica los funcionarios interinos o laborales temporales que cesen como consecuencia de la resolución de procesos de provisión de puestos de trabajo o de procesos selectivos diferentes a los procesos de estabilización.

Por otro lado, tampoco tendrán derecho a compensación el personal funcionario interino o laboral temporal cesado que, a su vez, tenga la condición de estatutario fijo, funcionario de carrera o laboral fijo y se encuentre en excedencia voluntaria o por incompatibilidad en otro cuerpo, escala, categoría o especialidad de cualquier Administración.

## 2.- CUANTÍA DE LA COMPENSACIÓN.

Tal como prevé el apartado 6 del artículo 2 de la Ley 20/2021, la compensación económica será 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**.

La compensación económica se calcula de forma análoga a la establecida para el despido del personal laboral, teniendo en cuenta las especificidades determinadas por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Por lo tanto, a efecto del cálculo se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) Para calcular la **retribución fija** se tendrán en cuenta las cantidades brutas —sin descontar la cotización a la seguridad social ni la retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas— de las retribuciones fijas percibidas en el mes anterior en que se produzca el cese (incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias). El importe de las retribuciones fijas anuales debe dividirse entre 365 días —retribución diaria- y a partir de esta cantidad se obtendrán los 20 días de retribución. El redondeo aplicará en la determinación del importe de la retribución fija diaria.

A estos efectos, se entenderán por retribuciones fijas, las retribuciones básicas, complementos asignados al puesto de trabajo y el complemento de carrera profesional horizontal.



- b) Para calcular el **número de meses de prestación de servicios** se tendrá en cuenta el último nombramiento de funcionario interino o contrato laboral temporal en la concreta plaza en la que vea extinguida su relación, es decir, en la que se encontraba en servicio activo al momento del cese.

Los periodos de tiempo inferiores a 1 mes se computarán como un mes completo.

En el caso del personal laboral indefinido no fijo, se tendrá en cuenta la fecha desde la que se reconozca el carácter indefinido no fijo de la relación laboral, que se encuentre consignada en la resolución administrativa o de ejecución de sentencia judicial dictada a tal efecto.

- c) La cuantía de la compensación será la resultante de multiplicar la retribución diaria por el número de meses por 20/12 (Compensación a abonar = retribución diaria x número de meses x 20/12). Debe tenerse en cuenta que el límite de la compensación es de doce meses (360 días de retribución o salario).

<b>Csv:</b>	FDJEX3C8MPNW4SELC424SUV6PYJEQ	<b>Fecha</b>	30/04/2025 16:21:39
<b>Firmado Por</b>	DOMINGO JESUS EXPOSITO RUBIO - El Director General De Funcion Publica		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf">https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf</a>	<b>Página</b>	4/6



- d) En el caso del personal laboral temporal, esta compensación consistirá, si procede, en la diferencia entre el máximo de veinte días de las retribuciones fijas por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades (calculado de la forma anterior), y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempos inferiores a un año.

En este sentido, debe recordarse que la extinción del contrato laboral de duración determinada por causa de sustitución (interinidad por vacante) no conlleva derecho indemnización. Por su parte, al personal laboral que tenga reconocida la condición de indefinido no fijo le corresponde la indemnización de veinte días prevista en el artículo 53.1 b del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a lo anterior, en los cálculos y gestiones para el abono correspondiente, deberá diferenciarse el importe destinado a la indemnización legalmente prevista del correspondiente a la compensación económica derivada del proceso de estabilización.

- e) En el caso de empleados afectados por situaciones de IT, excedencias, permisos no retribuidos o reducciones de jornada en el momento del cese, se tomará como referencia, a efectos de cálculo de la compensación, las retribuciones correspondientes al inicio de dicha situación, actualizadas con el efecto de los incrementos retributivos abonados durante el tiempo de permanencia en la misma. En todo caso, dicho periodo de tiempo será considerado a efectos del cálculo del número de meses de prestación de los servicios.

### 3. TRATAMIENTO DE LA COMPENSACIÓN A EFECTOS TRIBUTARIOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

3.1.- Según consulta formulada a la Tesorería General de la Seguridad Social, se expone que, visto su carácter de compensación por abuso de temporalidad, como nuevo concepto, este **importe de la compensación tiene carácter cotizable y debe incluirse en la base de cotización, prorrateado a lo largo de los doce meses anteriores a la finalización de la relación laboral**, por lo que solo queda exenta de cotización la indemnización establecida con carácter obligatorio en los arts 49.1c) y 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

3.2.- Con respecto a la tributación de IRPF, desde esta Dirección General se ha formulado consulta a la Dirección General de Tributos del Ministerio de Hacienda, sin que haya obtenido respuesta.

En consecuencia, y mientras no se disponga lo contrario, las compensaciones se considerarán sujetas al IRPF, de acuerdo con un criterio de prudencia, y bajo la concepción de que la compensación económica derivada de los procesos de estabilización no está amparada por la exención contemplada en el artículo 7 e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cual viene referida a indemnizaciones por cese o despido establecidas con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores.

### 4.- PROCEDIMIENTO PARA EL ABONO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA.

4.1.- Resuelto el proceso de estabilización, la Dirección General de Función Pública elaborará una relación de personal afectado con derecho a percibir la compensación, que será entregada a las Secretarías Generales. Las Secretarías Generales comprobarán que no haya errores u omisiones y, en el caso de existir, lo deben poner en conocimiento de esta Dirección General para su valoración antes de reconocer el derecho a la compensación económica. Las Secretarías

<b>Csv:</b>	FDJEX3C8MPNW4SELC424SUV6PYJEQ	<b>Fecha</b>	30/04/2025 16:21:39
<b>Firmado Por</b>	DOMINGO JESUS EXPOSITO RUBIO - El Director General De Funcion Publica		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf">https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf</a>	<b>Página</b>	5/6



generales asumirán, a su vez, la coordinación de dicha información con sus organismos públicos dependientes.

Desde la Dirección General de Función Pública se facilitará a su vez a las Secretarías Generales un modelo de cese específico para los ceses derivados del proceso de estabilización en el aplicativo Sirhusx.

4.2.- Corresponde a la Secretaría General u organismo público donde se hace efectivo el cese resolver de oficio la finalización del vínculo temporal y reconocer las compensaciones económicas y la correspondiente liquidación, así como la resolución de las posibles reclamaciones al respecto, con el asesoramiento de la Dirección General de la Función Pública.

La compensación económica formará parte de la nómina, una vez realizado el análisis individualizado anteriormente descrito, procediéndose a su cálculo y abono de oficio bajo el concepto y mediante el procedimiento que determine la Dirección General de Función Pública.

En el caso del personal laboral indefinido no fijo, el cálculo de la compensación correspondiente se efectuará por la Secretaría General u órgano competente de adscripción del puesto de trabajo.



<b>Csv:</b>	FDJEX3C8MPNW4SELC424SUV6PYJEQ	<b>Fecha</b>	30/04/2025 16:21:39
<b>Firmado Por</b>	DOMINGO JESUS EXPOSITO RUBIO - El Director General De Funcion Publica		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf">https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf</a>	<b>Página</b>	6/6

