

Por el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ se solicita un informe jurídico en relación con la procedencia de indemnización a la secretaria-interventora.

### **ANTECEDENTES**

El Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ presenta al Servicio de Asesoramiento y Asistencia a Entidades Locales (SAAEL, en adelante), solicitud de informe jurídico, del siguiente tenor literal:

*"El pasado 9 de junio se constituyó agrupación de secretaría entre los municipios de \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, hecho que causó el cese de la secretaria-interventora interina activa en la plaza de \_\_\_\_\_.*

*La secretaria solicitó a la asesoría laboral que incluyese en la liquidación una indemnización por importe de 32.990'84 euros, correspondiente a 20 días de salario por año trabajado.*

*Con los datos anteriores, rogamos emitan informe acerca de la procedencia de esta indemnización".*

A la solicitud anterior el ayuntamiento acompaña otra documentación adicional, entre la que se cuenta:

- Listado de ocupaciones del puesto, de la Dirección Gral. de Administración Local de la Junta de Extremadura,
- Acta de cese,
- Acta de toma de posesión,
- Resolución de nombramiento.

A los anteriores antecedentes, y solicitada asistencia por órgano competente, les resultan de aplicación las siguientes

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PREVIA.-** Con carácter previo al análisis del fondo del asunto planteado por el ayuntamiento, no puede dejar de manifestarse lo llamativo que resulta que sea la interina interesada, *motu proprio*, la que proceda a dar instrucciones a la gestoría sobre su propia nómina.

Ello produce sorpresa por dos motivos evidentes: el primero, porque la jefatura del personal no está entre sus funciones, sino que corresponde a la alcaldesa-presidenta. Y, en segundo lugar, el deber de abstenerse de intervenir en el asunto, por tener un interés personal directo en el mismo (ex artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

**PRIMERA.-** La cuestión de la indemnización por el cese de su relación con la administración pública se regula por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

Como regla general, el cese de la interinidad no origina derecho a indemnización alguna. Así lo refleja el vigente artículo 10.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP) dispone que “(...), *la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:*

*a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.*

- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.*
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.*
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento”.*

El apartado 4 de la disposición adicional 17ª del TREBEP, que se introdujo por Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dispone que *“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”.*

Esta regulación ampararía el derecho de los interinos a una indemnización, a su cese, por razón del abuso de temporalidad (en los casos en que se diera el mismo). El importe de dicha indemnización sería de veinte días por año de servicio prestado.

**SEGUNDA.-** El Tribunal Supremo ha matizado el alcance de este derecho de los interinos a una indemnización, señalando del abuso de temporalidad, que éste no opera de forma automática por el mero transcurso del tiempo. Es muy gráfica a este respecto la STS de 9 de mayo de 2023, en la que se deja claro lo siguiente:

1. Para el supuesto de las vacantes que no pueden cubrirse por funcionarios de carrera (artículo 10.1.a) del TREBEP) una interinidad razonable se corresponde con dos ejercicios, luego habrá abuso de superarse sin que la vacante se integre en la oferta de

empleo para ser cubierta por un funcionario de carrera de nuevo ingreso o no se provea por funcionarios de carrera mediante los sistemas de provisión de puestos o de promoción profesional.

2. Para el supuesto de las sustituciones (artículo 10.1.b) del TREBEP) será razonable la interinidad durante el tiempo en que se prevea la sustitución dependiendo de la causa y habrá abuso de la interinidad si la sustitución no es transitoria sino indefinida.

De manera que en los supuestos descritos no se aprecia por el Alto Tribunal abuso de temporalidad, aun cuando la duración de la interinidad hubiera superado los tres años. No consta entre la documentación aportada, ni se deduce de la misma, acreditación alguna de que se haya producido abuso de temporalidad. Por el contrario, lo más probable es que el puesto, de estar vacante, se haya incluido en el concurso cada año, sin cubrirse (como prevé la normativa aplicable a los habilitados nacionales), o bien la interinidad traiga causa de una sustitución del titular (sin límite de duración, más allá de lo que dure la propia sustitución).

**TERCERA.-** El régimen expuesto es resultado de una modificación de calado, operada en el TREBEP por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La disposición transitoria segunda de esta Ley 20/2021 dispone que “*Las previsiones contenidas en el artículo 1 de esta Ley [precisamente las que nos ocupan] serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor*”. De la documentación facilitada por el ayuntamiento se infiere que la relación de servicio es anterior al 30 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la modificación).

Ello nos remite a la regulación contenida en el TREBEP con anterioridad a la Ley 20/2021. Y, en consecuencia:

- no opera el plazo máximo de 3 años para las sustituciones por vacante del vigente artículo 10.4 del TREBEP (que, como queda indicado, se introdujo por la Ley 20/2021),
- no cabe la indemnización por abuso de temporalidad de la disposición adicional 17ª del TREBEP (que, asimismo, se introdujo por la Ley 20/2021).

En consecuencia, dado que no cabe aplicar la disposición adicional 17ª del TREBEP, la única vía para reconocerla sería una reclamación de la responsabilidad patrimonial del ayuntamiento, acreditando la trabajadora los daños sufridos por causa del abuso de temporalidad.

Esta reclamación, por lo que parece, no se ha presentado; y tendría escasas probabilidades de prosperar, porque no ha habido abuso, como se argumentó arriba, y en este caso el cese sería procedente (al haberse producido de forma automática, con la desaparición del puesto a cubrir).

**CUARTA.-** Lo expuesto se encuentra avalado por la jurisprudencia, resumida de forma muy gráfica en la STS, de 25/02/25, que señala, en concreto, en su fundamento de derecho quinto:

- la apreciación del uso abusivo de los nombramientos temporales exige la comprobación de que se reiteran o prolongan para cubrir necesidades no permanentes o estructurales;
- es contrario a la Constitución convertir en funcionario fijo o equiparable a quien haya recibido nombramientos temporales abusivos;
- el afectado por el abuso, de ser cesado fuera de los supuestos previstos legalmente para la terminación de la relación de servicio temporal, tendrá derecho a ser repuesto hasta tanto el puesto de trabajo desempeñado se cubra por funcionario público o se amortice;

- quien haya sido objeto de nombramientos temporales abusivos, si acredita haber sufrido perjuicios por esa causa, tendrá derecho a ser indemnizado en medida proporcionada a ellos o, en su caso, en la que establezca el legislador (que, de momento, no ha hecho uso de esta posibilidad).

Es decir que, de proceder indemnización alguna a la interina cesante sería previa tramitación de un expediente de responsabilidad patrimonial por los daños causados por el hipotético abuso de temporalidad (que, recordemos, no consideramos que se haya producido en este caso) y no, como se pretende, por la vía de un reconocimiento del derecho a indemnización de cuantificación automática.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones, los que suscriben elevan las siguientes

## **CONCLUSIONES**

Con arreglo a la jurisprudencia, la apreciación del abuso de temporalidad no opera de forma automática, por el mero transcurso del tiempo, ni ha sido acreditada la concurrencia de circunstancias que permitan concluir que en el supuesto planteado se haya incurrido en temporalidad abusiva. Tampoco está en cuestión que se trata de un cese procedente, que se produce de forma automática al desaparecer la plaza.

A la vista de lo expuesto, y no siendo de aplicación la regulación derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, no procede la indemnización pretendida por la interina.