

# EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Cotització de les noves indemnitzacions per controlar la temporalitat dels contractats interins i altres contractacions temporals en l'ocupació pública

12-07-2021

El [Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol](#), de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, introdueix importants novetats en aquesta matèria, i en destaca la regulació expressa d'una indemnització per al personal laboral temporal de les administracions públiques en els casos d'incompliment dels terminis màxims de permanència establerts legalment. En aquest sentit, s'estableix que l'excés d'aquests terminis dona dret a la persona treballadora a percebre una compensació econòmica equivalent a 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, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any. Aquest dret neix a partir de la data del cessament efectiu, i la quantia ha d'estar referida exclusivament al contracte del qual porti causa l'incompliment. Com no podria ser d'una altra manera, no hi haurà dret a la compensació descrita en cas que la finalització de la relació de servei sigui per acomiadament disciplinari declarat procedent o per renúncia voluntària.

Cal tenir en compte que aquesta reforma és conseqüència directa de la jurisprudència comunitària en relació amb els contractes d'interinitat en les administracions públiques, en vista del que disposa 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 treball de durada determinada, que en la clàusula 5 estableix que, a l'efecte de prevenir els abusos a conseqüència de la utilització successiva de contractes o relacions laborals de durada determinada, els estats membres, prèvia consulta als interlocutors socials i conformement a la legislació, als acords col·lectius i a les pràctiques nacionals, i/o els interlocutors socials, quan no hi hagi mesures legals equivalents per prevenir tals abusos, han d'introduir, de manera que es tinguin en compte les necessitats dels diferents sectors i/o categories de treballadors, alguna de les mesures establertes en la Directiva. El TJUE, en la [Sentència de 3 de juny de 2021, relativa a l'assumpte C-726/19](#), ha conclòs que el dret comunitari s'oposa a una normativa nacional, tal com ha estat interpretada per la jurisprudència nacional, que, d'una banda, permet, en espera de la finalització dels processos selectius iniciats per cobrir definitivament les places vacants de treballadors en el sector públic, la renovació de contractes de

durada determinada, sense indicar un termini precís de finalització d'aquests processos, i, de l'altra, prohibeix tant l'assimilació d'aquests treballadors a "treballadors indefinits no fixos" com la concessió d'una indemnització a aquests mateixos treballadors.

A conseqüència d'aquest marc normatiu i jurisprudencial europeu, el dia 22 de juny de 2021 s'ha reunit el Ple de la Sala Social del Tribunal Suprem per valorar la qüestió i la incidència que pugui tenir i ha decidit, per unanimitat, rectificar l'aplicació que feia de la seva pròpia doctrina en el sentit que la durada màxima del contracte d'interinitat és la del temps que durin els processos de selecció per cobrir la vacant conformement al que es disposa en la seva normativa legal o convencional específica. Si no hi ha determinació normativa, una durada superior a tres anys s'ha de considerar injustificadament llarga, la qual cosa comporta que el treballador interí passi a tenir la condició d'indefinit no fix.

Doncs bé, aquest Reial decret llei 14/2021 reconeix expressament, com hem vist, el dret a una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats en els casos d'incompliment dels terminis màxims de permanència, que en el cas dels treballadors interins és de tres anys. Cal determinar, per tant, el tractament que en matèria de cotització a la Seguretat Social hagin de tenir aquestes indemnitzacions a l'hora de fixar la base de cotització de la persona treballadora afectada en el règim general de la Seguretat Social.

L'[article 147.2 del vigent TRLGSS](#) estableix que no es computen en la base de cotització les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador, que estan exemptes en la quantia establerta amb caràcter obligatori en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la seva normativa de desenvolupament o, si s'escau, en la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que es pugui considerar com a tal l'establerta en virtut de conveni, pacte o contracte. És evident que el redactat d'aquest precepte presenta, en aquest moment, un problema interpretatiu d'una gran importància, ja que les noves indemnitzacions establertes en aquest Reial decret llei 14/2021 apareixen recollides en el TRLETB -nova disposició addicional dissetena-, per la qual cosa la interpretació literal del precepte conduiria, sense més, a entendre que aquestes indemnitzacions s'haurien d'incloure en les bases de cotització corresponents mitjançant una liquidació complementària i prorratejades entre els dotze mesos anteriors al del cessament, tal com estableix l'[article 23.2//B// del vigent Reglament General de Cotització i Liquidació d'altres Drets de la Seguretat Social](#), aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre.

No obstant això, cal parar esment a les novetats que en aquesta matèria puguin sorgir pròximament, ja que, si no n'hi ha, sembla que les indemnitzacions abonades a aquestes persones per la via de la nova disposició addicional dissetena del TRLEBEB hauran de cotitzar a la Seguretat Social.



## **Jorge Pérez Pérez**

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.  
Director del Postgrau en Ocupació