

## CONTRATACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS



Santiago González-Varas Ibáñez<sup>1</sup>

El presente trabajo fue publicado en “Revista derecho local”, España, en marzo de 2022 y se reproduce con autorización expresa de su autor.

El abuso de la temporalidad con los funcionarios interinos y el personal estatutario interino en la administración española: soluciones a golpe de jurisprudencia y de una reforma legal<sup>2</sup>

Sin ánimo de agotar todas las posibles dimensiones del presente tema, este trabajo quiere informar del régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos y al personal estatutario interino como consecuencia del abuso de la figura de la temporalidad en el empleo público, que se ha podido perfilar en los últimos años a través de la jurisprudencia comunitaria y de la doctrina de la Sala 3ª del TS, y que ha influido decisivamente en la reforma legal de esta cuestión.

### SUMARIO

I. Introducción .....	01
II. Solución jurisprudencial transitoria, hasta la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público .....	02
III. Solución legal al problema mediante la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público .....	09

### I. INTRODUCCIÓN

La problemática con los funcionarios interinos y el personal estatutario interino en nuestra Administración, como sabemos, viene de lejos y tiene su origen en que la tasa de temporalidad, necesaria e inherente a cualquier organización, ha devenido en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal, lo cual es inadmisibles. A ello se suma la disparidad de criterios judiciales existentes a la hora de reconocer o no indemnización a estos funcionarios cuando dejan de prestar sus servicios

1. Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Alicante.

2. Este artículo ha sido publicado en la “Revista Derecho Local”, España, en marzo de 2022.

para la Administración, disparidad que no solo afectaba a los fallos judiciales dictados entre la jurisdicción contencioso-administrativo y la jurisdicción social, sino que se ponía de manifiesto dentro de la propia jurisdicción contencioso-administrativa, donde sus propios órganos jurisdiccionales no seguían criterios unívocos, sino dispares, causando inseguridad jurídica en los justiciables.

Esta disparidad de criterios judiciales puede tener su origen y causa en que ha sido la jurisprudencia social comunitaria la que inicialmente vino determinando el régimen del interinaje en la Administración.

De hecho, la línea jurisprudencial recaída en tres importantes Sentencias del TJUE de 14 de septiembre de 2016, evidencian que dicha jurisprudencia, por una parte, propende a la asimilación del régimen del funcionario interino con el régimen jurídico del funcionario de carrera y, por otra, explicitan y amplían también para el personal funcional temporal el carácter tuitivo y protector que caracteriza el Derecho Laboral. Así, por ejemplo, se ha previsto para los contratados laborales interinos de la Administración una indemnización por cese similar a la que se aplicaría a los empleados fijos comparables si fueran despedidos (asunto C-596/14, De Diego Porras I).

## **II. SOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL TRANSITORIA, HASTA LA LEY 20/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

En los últimos años la jurisprudencia del TJUE ha sido recepcionada y “traducida” a términos de nuestro Derecho administrativo por la Sala 3ª del TS, que ha ido perfilando y afinando a golpe de fallos judiciales las claves para resolver en el ámbito contencioso-administrativo (sin sujetarse, pues, a criterios de la legislación y jurisdicción social) los litigios planteados en relación con la finalización de la prestación de servicios por los funcionarios interinos, sobre la base de la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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 Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43).

El Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada se aplica a todas las relaciones de servicio de duración determinada, independientemente de la naturaleza pública o privada del empleador. Es decir, afecta de lleno a los funcionarios interinos, pero también al personal laboral contratado por la Administración, al personal eventual y al personal estatutario de carácter temporal de los servicios de salud. Partiendo del principio de no discriminación establecido en su cláusula 4.1, exige en su cláusula 5 que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente (tal como interpretó la STJUE de 8 de septiembre de 2011), asunto C-177/10 Rosado Santana, apartado 62) y se refiere a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva.

Vamos a examinar, por todas, la STJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez y otras -respectivamente-, que recapitula toda la jurisprudencia anterior y la analiza a la luz de la legislación administrativa española, a partir de dos cuestiones prejudiciales de Juzgados de lo contencioso-administrativo Madrid.

Comienza esta STJUE estableciendo que uno de los objetivos del Acuerdo Marco es fijar límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, y que corresponde a los Estados miembros o a los interlocutores sociales determinar, respetando el objeto, la finalidad y el efecto útil de este Acuerdo, en qué condiciones esos contratos o relaciones laborales se considerarán «sucesivos».

Dicha STJUE de 19 de marzo de 2020 da pautas sobre cómo interpretar ese concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco: *“los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha*

*sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo”.*

Estimando el TJUE que la interpretación contraria permitiría contratar trabajadores de forma precaria durante años y podría tener por efecto no solo excluir en la práctica un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección perseguida por la Directiva 1999/70 y por dicho Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de esas relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

Asimismo, el TJUE ha sentado en la sentencia de 19 de marzo de 2020 que la cláusula 5ª del Acuerdo Marco se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas» por el mero motivo de que dicha renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden en la práctica al empleador de que se trate a hacer uso de esas renovaciones para dar respuesta a necesidades permanentes y estables en materia de personal.

Es decir, la observancia de la Cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco requiere que se compruebe concretamente si esa renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (como ya

estableciera la STJUE de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, citada).

Además, la STJUE de 19 de marzo de 2020 establece que las cláusulas 2, 3, apartado 1, y 5 del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que, en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva, desde ese punto de vista, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público. Ello significa que se debe entender contraria a la interpretación correcta de la Directiva Comunitaria la argumentación que mantiene muchas veces la Administración, avalada por alguna resolución de los Tribunales, exigiendo el recurso por parte de los demandados, de todo cese o nombramiento, bajo pena de dejar ese acto firme y consentido.

A este respecto, el TJUE ha considerado que el objetivo del Acuerdo Marco que consiste en establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada se basa implícita pero necesariamente en la premisa de que debido a su posición de debilidad respecto del empleador, el trabajador puede ser víctima de una utilización abusiva, por parte de aquel, de relaciones laborales de duración determinada sucesivas, aun cuando el establecimiento y la renovación de esas relaciones laborales se hayan consentido libremente, y en la premisa de que esta situación de debilidad podría disuadir al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario. El TJUE ha estimado que la cláusula 5ª del Acuerdo Marco carecería completamente de todo efecto útil si se privara a los trabajadores con contrato de duración determinada de la protección que esta les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

La Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 recuerda asimismo que su Cláusula 5.1 del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa y que por tanto no tiene efecto directo, y por ello no existe obligación para el juez nacional de abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la Cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

Seguidamente, el TJUE declara que la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada y la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio, ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, dado que estas medidas son independientes de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada. Y, por tanto, no parece que tales medidas permitan alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco.

La doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia (sobre la base de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco) dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

A medida que desde mediados de la década pasada el TJUE iba dictando estas sentencias sobre el régimen de la temporalidad en el empleo público en España, la Sala contencioso-administrativa del Tribunal Supremo ha venido mediante el instrumento del recurso de casación ha ido limando y definiendo poco a poco las claves en el ámbito contencioso-administrativo del régimen del personal estatutario de carácter temporal y de los funcionarios interinos.

La doctrina jurisprudencial en relación con los abusos del personal funcionario o estatutario interino cuando hay **varios nombramientos** como interino o personal estatutario fue sentada por el TS en 2018 y se ha confirmado en la Sentencia del TS de 23 de junio de 2021 (rec. 8327/2019), en la que el alto Tribunal aclara que mantiene su criterio “*sin que haya razones para alterar o matizar el juicio de esta Sala expuesto en esas sentencias*”, según el cual la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia

y continuación de tal relación de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma.

Para los casos en que haya **un solo nombramiento** como interino y no varios, ha entendido la Sala contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, por todas, en su sentencia de 24 de septiembre de 2020 (rec. 2303/2018) que no concurre el supuesto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada» que permitiría la aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, es decir que no concurre la premisa fáctica en que se apoyan las Directivas europeas, que es la contratación sucesiva y abusiva.

La Sentencia del TS de 28 de mayo 2020 (rec. 5801/2017) estableció que la inexistencia de indemnización para los funcionarios interinos no era contraria a la normativa comunitaria, pese a que se reconozca indemnización al laboral temporal de la administración al tiempo de la extinción.

Ya el TS en sus sentencias de 26 de septiembre de 2018 (rec. 1305/2017, y rec. 785/2017) había descartado la aplicación de las indemnizaciones propias de la relación laboral, aunque indicó que el funcionario interino sí puede tener derecho a indemnización mediante el instituto de la responsabilidad patrimonial, si se cumplen sus requisitos:

*“El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que solo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.”*

Con mayor claridad, si cabe, lo establece la STS de 1 de diciembre de 2021 (rec. 7494/2019): la responsabilidad patrimonial “sólo tendría fundamento si mientras duró la situación de interinidad y como consecuencia de la misma se produjo una lesión física o moral, una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Pero esto -tal como esta Sala ya tuvo ocasión de explicar en las sentencias de 26 de septiembre de 2018, citadas en el auto de admisión de este recurso de casación- pasa por presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños; algo que ni siquiera se ha intentado en este caso. En otras palabras, el mero hecho de haber sido personal interino durante un tiempo más o menos largo, incluso si ha habido nombramientos sucesivos no justificados por la Administración, no implica automáticamente que haya habido un daño. La recurrida no hace indicación alguna sobre el perjuicio o la lesión que le habría ocasionado la mera circunstancia de haber sido interina.”

La STS de 15 de noviembre de 2021 (rec. 6103/2018), se remite en su argumentación jurídica a la STS de 27 de octubre de 2021 (rec. 3598/2018), que recuerda la doctrina de las anteriores STS de 28 de mayo de 2020 (rec. 5801/2017) y STS de 21 de julio de 2020 (rec. 102/2018), señalando que la doctrina jurisprudencial que ha fijado esta Sala y Sección es la de que “el cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días de año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcionarial (...); y el hecho de que la legislación española sobre función pública, no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos, ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio no se opone a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco...”(STS 1062/2020).

Sobre los presupuestos de situaciones de interinaje abusivo a la luz de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la síntesis de jurisprudencia la expone la sentencia del TS de 3 de diciembre de 2021 (rec. 4849/2019):

“En la reciente sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018) se ha reputado abusivo el encadenamiento de nombramientos como personal estatutario no fijo para cubrir necesidades que la Administración no ha mostrado

*que no fuesen permanentes. También se ha dicho que carece de fundamento la aplicación de la legislación laboral respecto de la relación estatutaria por lo que no procede convertir la relación de personal interino en indefinida. Y se añadió que el mero hecho de haber sido personal interino durante un periodo de tiempo más o menos largo no implica automáticamente un daño.”*

Y el TS estableció *lege lata* las únicas consecuencias contempladas en el ordenamiento español para la utilización abusiva de figuras de empleo público de duración determinada en todas las situaciones surgidas antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público en su STS de 1 de diciembre de 2021 (rec. 7494/2019):

*“...quien se ha hallado en una situación de interinidad objetivamente abusiva tiene derecho a la subsistencia de la relación de empleo, con los correspondientes derechos profesionales y económicos, hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público”.*

### **III. SOLUCIÓN LEGAL AL PROBLEMA MEDIANTE LA LEY 20/2021, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

Ante los reiterados fallos del TJUE instando a España a instaurar medidas efectivas para la estabilidad, que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y como consecuencia de los numerosísimos procesos judiciales en nuestros tribunales internos que han puesto de manifiesto la inseguridad jurídica y la problemática generada por la -hasta hace poco vigente- parca regulación legal del interinaje, por fin ha sido consciente el legislador de la necesidad de establecer un régimen jurídico más delimitado de esta figura para reducir la temporalidad en el empleo público.

A estos efectos se dictó la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a partir de su precedente en el RD-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que, entre otros efectos, ha venido a modificar la regulación del régimen de los funcionarios interinos en el

TREBEP y que se aplicará a todas las situaciones de interinidad nacidas a partir de la entrada en vigor de la Ley (30 de diciembre de 2021).

Esta Ley contiene, como medidas y principal herramienta de lucha frente a los abusos en la temporalidad en el empleo público y de ajuste a la Directiva 1999/70/CE, de 26 de febrero y a su Acuerdo Marco, una nueva definición del componente temporal de la interinidad en el empleo público (arts. 10 y 70 TREBEP), un plan de estabilización de empleo temporal y una indemnización de veinte días por año de servicio.

En cualquier caso, el legislador español, como ya venía haciendo la Sala 3ª del TS ha excluido la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente, pues dicha opción no cabe en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Tras la modificación legal, el carácter temporal se explicita en el apartado 1 del art. 10 TREBEP, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: en el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable a doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del art. 10 TREBEP incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el

reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el art. 63 TREBEP, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo 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 art. 70 TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Una nueva disp. adicional 17ª prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el art. 10 TREBEP. Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del art. 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco.

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, 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, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones

Públicas, así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.