

La Mancomunidad \_\_\_\_\_ solicita de este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales (en adelante, SAAEL) informe sobre solicitud de compatibilidad de una de sus trabajadoras.

Este informe se emite a partir de la consideración de los siguientes

### **ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** La Mancomunidad \_\_\_\_\_ presenta al SAAEL solicitud de informe, del siguiente tenor literal:

“Don \_\_\_\_\_, en calidad de Presidente de la Mancomunidad de \_\_\_\_\_, con CIF \_\_\_\_\_,

#### *EXPONGO*

*Que esta Mancomunidad ha recibido escrito de Solicitud de compatibilidad de la trabajadora D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, que desempeña las funciones de Asesora Jurídica de la OTUDTS, por el cual solicita la concesión de compatibilidad para ejercer la abogacía por cuenta propia, excepto en los municipios del territorio comprendido dentro de la Mancomunidad, garantizando la inexistencia de conflicto de intereses. Por ello,*

#### *SOLICITO*

*Que su Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales emita Informe al respecto, en relación al régimen de incompatibilidad contenido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas”.*

La mancomunidad acompaña su escrito de la solicitud presentada por la trabajadora.



**SEGUNDO.-** Este servicio evacuó, el 20 de junio de este mismo año, informe relativo a una solicitud previa de compatibilidad por parte de esta misma trabajadora, (número de expediente 22 180).

A los anteriores antecedentes le son de aplicación los siguientes

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.- Consideraciones generales:** como ya se expuso en el informe precedente, la regulación de las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas se encuentra en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en adelante, LIPA), cuyo artículo 1.3 dispone que *“en cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia”*.

Por lo que se refiere a la posibilidad de compatibilizar actividades en el sector público, el artículo 1 de la LIPA las delimita, señalando lo siguiente:

*“1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.*

*A los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, enten-*



*diéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.*

*2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles.*

*A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional”.*

Se refiere específicamente a las actividades privadas el artículo 11.1 de la LIPA, conforme al cual “(...) *el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado. Se exceptúan de dicha prohibición las actividades particulares que, en ejercicio de un derecho legalmente reconocido, realizan para sí los directamente interesados*”, definiendo así la llamada "incompatibilidad funcional".

En este mismo sentido, el artículo 12.1 proscribete:

*“a) el desempeño de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público.*

*Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.*



*b) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.*

*c) El desempeño, por sí o por persona interpuesta, de cargos de todo orden en Empresas o Sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas.*

*d) La participación superior al 10 por 100 en el capital de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior”.*

Junto a esta incompatibilidad de naturaleza funcional, el artículo 14 de la LIPA establece una limitación por razón del horario, señalando que *“los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto de trabajo en el sector público”*. Sobre la cuestión horaria, el apartado 2 del artículo 12 de la LIPA establece que *“las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la presencia efectiva del interesado durante un horario igual o superior a la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las Administraciones Públicas sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a tiempo parcial”*.

Además, la LIPA establece una incompatibilidad de carácter económico, facultando su artículo 16.3 a la Administración para *“reconocer compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeña puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supera el 30 por ciento de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad”*. En este sentido, tampoco podrá compatibilizarse la actividad si para determinar el citado complemento específico se incluyó en su valoración el factor de incompatibilidad.



Finalmente, el artículo 13 de la LIPA impide reconocer “*compatibilidad alguna para actividades privadas a quienes se les hubiere autorizado la compatibilidad para un segundo puesto o actividad públicos, siempre que la suma de jornadas de ambos sea igual o superior a la máxima en las Administraciones Públicas*”.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que, una vez autorizada la compatibilidad, el ejercicio de la actividad compatibilizada no servirá de excusa al deber de residencia, a la asistencia al lugar de trabajo que requiera su puesto o cargo, ni al atraso, negligencia o descuido en el desempeño de los mismos.

La competencia para resolver la solicitud de compatibilidad reside en el Pleno del Ayuntamiento, pues así lo establece el artículo 14 de la LIPA. El acuerdo, que podrá adoptarse por mayoría simple, se dictará en el plazo de dos meses desde la solicitud escrita del funcionario, debiendo dar cuenta del mismo al Consejo Superior de la Función Pública. El reconocimiento de compatibilidad no modificará la jornada de trabajo ni el horario del interesado y quedará automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público.

**SEGUNDO.- Posibilidad de autorizar la compatibilidad solicitada:** se trata de una asesora jurídica, que solicita autorización de compatibilidad para ejercer como abogada por cuenta propia, excepto en los municipios del territorio comprendido dentro de la mancomunidad, “*garantizando siempre la inexistencia de conflicto de intereses*”.

Aunque la solicitud del presente informe no lo acredita, suponemos que la relación laboral de la trabajadora con la mancomunidad mantiene las mismas condiciones que sirvieron para la elaboración del informe precedente del SAAEL (expediente 22 180). Es decir, que nos encontramos ante un contrato temporal (por obra o servicio) a tiempo parcial (30 horas semanales), siendo sus retribuciones en concepto de salario base (sin que conste complemento alguno). No consta que se haya autorizado previamente a la interesada una segunda actividad en el sector público.



Como queda dicho, el régimen general de compatibilización de actividades privadas se contiene en el artículo 1.3 de la LIPA (conforme al cual “*el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia*”), y por el artículo 11.1 citado, (que determina la incompatibilidad con “*actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con la que desarrolle el Departamento, Organismo o entidad donde estuviera destinado*”).

En este sentido, la ya mencionada Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 1998 señala que la incompatibilidad funcional se produce cuando la actividad privada está relacionada directamente con las funciones que se desarrollen en el departamento, organismo o entidad donde estuviera destinado el funcionario en servicio activo, sin necesidad de que tal incompatibilidad haya de exigirse entre la actividad privada y el concreto puesto de trabajo que el funcionario desempeñe en aquellos.

Es decir, que concurriría incompatibilidad funcional con cualquier actividad vinculada no sólo con las funciones que desarrolle la asesora, sino con la actuación administrativa de control, informe o decisión desarrollada por la mancomunidad, evitando con ello situaciones de conflicto, relación o influencia que se pueden producir al ser coincidentes la esfera de actuación administrativa de la entidad que corresponde a los funcionarios con la actividad privada.

En este caso, la compatibilidad cuya autorización se pretende se desarrollaría en municipios ajenos a la mancomunidad. Al desarrollarse la actividad para la que solicita autorización fuera del ámbito de la mancomunidad, y con arreglo al régimen jurídico señalado anteriormente, no se aprecia incompatibilidad funcional entre ambas actividades. Por ello, si se cumplen los restantes requisitos (de compatibilidad horaria y de retribuciones, en los términos expuestos en el presente fundamento, así como en el fundamento primero), sería posible autorizar la compatibilidad.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y fundamentos jurídicos, los que suscriben elevan la siguiente

## **CONCLUSIÓN**

Al desarrollarse la actividad para la que se solicita autorización fuera del ámbito de la mancomunidad, no se aprecia incompatibilidad funcional entre ésta y el desempeño del puesto de trabajo, siempre que intervenga en asuntos que no tengan relación con la Mancomunidad.

Por ello, si se cumplen los restantes requisitos expuestos en el fundamento primero (de compatibilidad horaria y de retribuciones), sería posible autorizar la compatibilidad solicitada por la trabajadora.