

**ASUNTO: POSIBILIDAD DE COMPATIBILIZAR EL CARGO DE CONCEJALA Y  
PRESIDENTA DE MANCOMUNIDAD CON CONTRATO LABORAL AEPSA.  
1257/19**

**A**

**\*\*\*\*\***

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXXX, se emite el presente,

**INFORME**

En la petición de informe manifiestan:

*“Solicitud de compatibilidad en una contratación eventual del programa AEPSA de duración de 15 días de una concejal no liberada del Ayuntamiento y a su vez Presidenta de la Mancomunidad de XXXXXX. “*

*“También indicar, que en concepto de Presidencia tiene una asignación de 291€ que hasta la fecha no ha percibido nada por haber sido nombrada el 30 de septiembre de 2019”*

De la información que nos ha sido suministrada en la Mancomunidad no tiene ninguna dedicación, ni exclusiva ni parcial, (al igual que en el Ayuntamiento por el cargo de concejal) y además afirman que dichas asignaciones es por la asistencia a los plenos, aunque en un Decreto de la Presidencia de 2015 la asignación a este era por el desempeño de sus funciones.

**FONDO DEL ASUNTO:**

**PRIMERO.- SOBRE INCOMPATIBILIDAD O NO DE SU CONDICIÓN DE CONCEJAL Y PRESIDENTA DE LA MANCOMUNIDAD**

La regla general de la Ley 53/1984 (de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las AAPP) es la incompatibilidad, aunque con excepciones pues tratándose de un cargo electo debemos acudir al Art. 5 de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las AAPP:

---

*“1. Por excepción, el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de los cargos electivos siguientes....:*

*.....b) Miembros de las Corporaciones locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos en régimen de dedicación exclusiva.*

*2. En los supuestos comprendidos en este artículo sólo podrá percibirse la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. No obstante, en los supuestos de miembros de las Corporaciones locales en la situación de dedicación parcial a que hace referencia el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se podrán percibir retribuciones por tal dedicación, siempre que la desempeñen fuera de su jornada de trabajo en la Administración, y sin superar en ningún caso los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. La Administración en la que preste sus servicios un miembro de una Corporación local en régimen de dedicación parcial y esta última deberán comunicarse recíprocamente su jornada en cada una de ellas y las retribuciones que perciban, así como cualquier modificación que se produzca en ellas.”*

Por su parte el Ar. 75.2 de la Ley 7/1985 LRBRL refiere que:

*“2. Los miembros de las Corporaciones locales que desempeñen sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia u ostentar delegaciones, o desarrollar responsabilidades que así lo requieran, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, en cuyo caso serán igualmente dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo las Corporaciones las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en el artículo anterior. Dichas retribuciones no podrán superar en ningún caso los límites que se fijan, en su caso, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. En los acuerdos plenarios de determinación de los cargos que lleven aparejada esta dedicación parcial y de las retribuciones de los mismos, se deberá contener el régimen de la dedicación mínima necesaria para la percepción de dichas retribuciones.*

*Los miembros de las Corporaciones locales que sean personal de las Administraciones públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes solamente podrán percibir retribuciones por su dedicación parcial a sus funciones fuera de su jornada en sus respectivos centros de trabajo, en los términos señalados en el artículo 5 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado sexto del presente artículo.”*

*3. Sólo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el pleno de la misma.”*

---

De todo lo anterior, el cargo de Presidenta de la Mancomunidad con la asignación referida sería compatible con el de concejala (sin dedicación alguna)

**SEGUNDO.- SOBRE INCOMPATIBILIDAD O NO DE SU CONDICIÓN DE CONCEJAL Y SU CONTRATACIÓN TEMPORAL COMO TRABAJADORA AEPSA PARA EL PROPIO AYUNTAMIENTO.**

Aquí también la regla general es la incompatibilidad a tenor del Art. 178.2b) de la L.O. 5/1985 LOREG que recoge las causas de incompatibilidad de los miembros de las Corporaciones Locales:

«2. Son también incompatibles:

b) *Los directores de servicios, funcionarios o restante personal activo del respectivo Ayuntamiento y de las entidades y establecimientos dependientes de él.*

Pero la Junta Electoral Central en bastantes evacuaciones de consultas planteadas al respeto, admite la excepción:

*“- Acuerdo de fecha 30 de junio de 2011 en el que se señala que “La Junta Electoral Central tiene reiteradamente acordado que no existe incompatibilidad con la condición de Concejales si el interesado no se incorpora a la plantilla de personal del Ayuntamiento, ni tampoco cuando se trate de obras de corta duración y financiadas con fondos ajenos al Ayuntamiento”.*

*- Acuerdo de fecha 15 de septiembre de 2011 que señala que “es doctrina de la Junta Electoral Central que la incompatibilidad se aplica a las personas contratadas por la Corporación Local si es ésta la que abona su retribución . La no incorporación a la plantilla del Ayuntamiento no genera la incompatibilidad siempre que concurra con la condición de que no sea el propio Ayuntamiento el que le abone la retribución. La temporalidad de la contratación no impide el surgimiento de incompatibilidad siendo lo determinante la incorporación a la plantilla del Ayuntamiento y que sea éste quien abone la retribución”*

Incluso Juzgados de lo Contencioso fallan a favor de la compatibilidad en aquellos puestos de trabajo que por su carácter temporal y por su ámbito de desempeño no genera un conflicto entre el interés público que implica la concejalía y el privado propio de un trabajador

Por su parte en anteriores informes evacuados desde la Oficialía Mayor de la Diputación, se ha manifestado que pese a la Junta Electoral Central y los juzgados de lo Contencioso debe prevalecer la incompatibilidad para garantizar el principio de seguridad jurídica.

Pero debemos traer a colación la STS de 26.04.02 donde señala el Alto Tribunal que las causas de incompatibilidad establecidas por la LOREG, en cuanto a excepciones a criterios generales de participación en tareas de carácter público,

---

han de ser interpretadas de modo restringido, en el bien entendido que con el régimen de incompatibilidades se trata de garantizar la objetividad, imparcialidad, eficacia y transparencia en el desempeño del cargo de Concejal, preservándole de influencias ajenas al interés público que pudieran contaminar la toma de decisiones.

Por consiguiente no cabe una interpretación extensiva de las incompatibilidades, cuya interpretación y precisión ha de estar presidida por la indicada finalidad de preservar a la función pública de una influencia desviada del interés público.

La aplicación de cualquier causa de incompatibilidad debe ser efectuada conforme a un principio general de nuestro derecho, conforme al cual las normas prohibitivas o limitativas de derecho –entre las que se encuentran las causas de incompatibilidad para ser concejal- deben ser interpretadas restrictivamente sin que quepa su aplicación extensiva o analógica. Este principio general rige en la aplicación, por ejemplo, de las prohibiciones para contratar con las Administraciones Públicas, para ser beneficiarios de subvenciones, como por ejemplo las establecidas en el artículo 13.2 de Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 71 de Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.

En este sentido, y como decíamos más arriba, son numerosos las resoluciones judiciales y los acuerdos de la Junta Electoral Central.

Así, Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1984 o la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2002, en relación a la incompatibilidad del cargo de concejal y del director de una escuela taller.

La Junta Electoral Central en numerosos acuerdos alude a la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, conforme a la cual en materia de incompatibilidades debe hacerse una interpretación restrictiva, por todos, acuerdo de 15 de julio de 1998 o acuerdo de 15/9/2011, a cuyo tenor:

*“(...)Conviene recordar también que la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2002 ha declarado que las causas de incompatibilidad establecidas por la LOREG, en cuanto excepciones a criterios generales de participación en tareas de carácter público, han de ser interpretadas de modo restringido, en el bien entendido de que con el régimen de incompatibilidades se trata de garantizar la objetividad, imparcialidad, eficacia y transparencia en el desempeño del cargo de Concejal, preservándole de influencias ajenas al interés público que pudieran contaminar la toma de decisiones.”*

---

En el caso que nos trae debemos volver a señalar que la concejala no tiene dedicación alguna en el Ayto, y el hecho de trabajar en obras AEPSA (**15 días**), indica su situación de precariedad económica y laboral que difícilmente vulnera esa objetividad, imparcialidad, eficacia y transparencia en el desempeño de su cargo público, ni generaría un conflicto entre el interés público que implica la concejalía y el privado propio de un trabajador.

Además debemos tener en cuenta el Art. 3 de nuestro Código Civil: *1. Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas.*

Por todo ello y a modo de **CONCLUSIÓN**, entiende el funcionario informante que no existiría incompatibilidad cuando se reuniera los siguientes requisitos:

- Que el contrato temporal sea para realizar labores de obras y servicios de corta duración.
- Que no conlleve la incorporación de la trabajadora a la plantilla de personal.
- Que los costes salariales no recaigan en modo alguno en el Ayuntamiento (financiados con fondos ajenos como subvenciones)
- Que el Ayuntamiento no intervenga en la selección de la trabajadora (es decir que seleccionen los servicios públicos de empleo).

Por último corresponde al Pleno decidir al respecto sobre la compatibilidad o no.

En Badajoz