



ASUNTO: /

Reconocimiento de compatibilidad para ejercicio de actividad profesional privada a personal eventual

275/11

E

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Escrito de fecha 06.10.2011, del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de XXXX, por el que solicita informe, en relación con el asunto epigrafiado en el encabezamiento, adjuntando:

1. *solicitud de la empleada*
2. *informe de secretaría*
3. *certificación de acuerdo plenario*

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Constitución Española (CE)
 - Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
-



- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones Vigentes en materia de Régimen Local (TRRL)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (LIPSAP)
- Real Decreto 2568/86, de 26 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales (ROF)
- Carta Europea de Autonomía Local de 15 de octubre de 1985 (Ratificada el 20-01-1988)

FONDO DEL ASUNTO

Por conocido, el informe de Secretaría que se acompaña, al escrito de solicitud del presente y para poder emitir nuestro informe en orden a la cuestión planteada, debemos coordinar varios textos legales que confluyen en el concepto de personal eventual y su relación con la administración local.

Así, en primer lugar, la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-, mantiene en vigor el anterior sistema de incompatibilidades, adecuándolo en parte al nuevo régimen jurídico establecido en el Estatuto y en lo que nos concierne, define al personal eventual en el art. 12 al decir que es el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. Más adelante se dice que al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.



Por su parte el art. 176 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) también establece un marco jurídico para este tipo de personal considerándolo como personal en plantilla de la Corporación.

Por último el art. 2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, todavía vigente señala que dicha norma legislativa se aplica al *"personal al servicio de las corporaciones locales y de los organismos de ellas dependientes"*. Más adelante el mismo artículo aclara que *"en el ámbito delimitado en el apartado anterior se entenderá incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo."*

A la vista del marco normativo reseñado y conforme a la Ley 53/84, última mencionada, decir que, en efecto, el ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas requerirá, el previo reconocimiento (en el caso de un segundo puesto en el sector público se denomina autorización de compatibilidad) de compatibilidad, y cuya competencia corresponde al Pleno de la Corporación Local (véase la *Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2001*). como asimismo, la atribuye a este órgano el art. 50.9 del ROF.

Por tanto, de acuerdo con el artículo 14 de la ley el *«ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas, requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad»*, a instancia del empleado público y será autorizado o denegado mediante resolución motivada que se dictara en el plazo de dos meses por el Pleno de la Corporación, que no podrá modificar la jornada y horario de trabajo del interesado y quedará automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público. Por lo que, debemos hacer hincapié, en que la solicitud del empleado deberá



contener los datos suficientes en cuanto al objeto, características y jornada de la actividad privada para la que se solicita la compatibilidad que puede ser denegada si razonablemente se considera que el trabajo privado puede suponer un obstáculo para el estricto cumplimiento de sus deberes, si, a consecuencia de la jornada en la actividad privada, incide en una falta de rendimiento en su actividad al servicio del Ayuntamiento. De ahí que el artículo 12.2 de la LIF establezca 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 la Administración, sólo podrá autorizarse cuando la actividad pública sea como de prestación a tiempo parcial.

En ningún caso, y de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 53/1984, podrá reconocerse compatibilidad a quien se le hubiere autorizado la misma para un segundo puesto o actividad públicas, siempre que la suma de jornadas de ambos sea igual o superior a la máxima en las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de todas las limitaciones indicadas, por excepción, podrá reconocerse compatibilidad al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción de complementos específicos cuya cuantía no supere el 30% de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad, si bien y para el supuesto que motiva el presente, se hace constar expresamente en la solicitud del mismo, que el puesto en cuestión no comporta la percepción de dicho complemento, pues la percepción de complemento específico es de por sí causa obstativa de incompatibilidad (Sentencia del Tribunal Supremo 31 de enero de 1995).

Por último recordar, que no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 de la LEBEP incluyan el *factor de incompatibilidad* al



retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección (artículo 16.1 de la LI).

En conclusión, las personas que ocupan puestos para la realización de funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, como personal eventual queda sujeto a las normas de incompatibilidad previstas para los funcionarios en la Ley de incompatibilidades ante citada, siendo el Pleno municipal el competente para la declaración de la posible compatibilidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

De ahí, que la solicitud de la interesada y la propuesta de la Comisión correspondiente, sometida a la consideración del pleno municipal en sesión del día 28.09.2011, y acordada por este, a propósito de la concesión de la posibilidad de realizar actividades privadas (abogacía) al personal eventual (secretario particular del Alcalde), se considera ajustada a derecho en tanto se refleja que estas para que sean compatibles con su puesto de trabajo en el Ayuntamiento, deberán sujetarse al régimen previsto en los arts. 11 y siguientes de la Ley 53/1984.

Este es el informe que se emite por la Oficialía Mayor - con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo interesado por el Ayuntamiento de XXXX y que se somete a su consideración y a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz, a 17 de octubre de 2011
