



## **ANTECEDENTES:**

---

**Primero.-** La Sra. Secretaria Interventora del Ayuntamiento de ..... solicita informe jurídico en relación a la contratación, con carácter temporal y a tiempo parcial, que se pretende de 4 horas a la semana, en puesto de un auxiliar administrativo laboral, haciendo constar que la persona a la que se contrataría trabaja ya en otro Ayuntamiento, también a tiempo parcial, contratación laboral, contrato indefinido de 30 horas semanales.

La razón de la contratación sería un exceso o acumulación de tareas en el Ayuntamiento.

**Segundo.-** Se solicita informe sobre posible causa de incompatibilidad al estar ya trabajando en otro Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta los datos facilitados por el Ayuntamiento y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.1b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, es competencia de las Diputaciones Provinciales la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios especialmente los de menor capacidad económica y de gestión, y el Reglamento de Asesoramiento y Asistencia a Municipios.

En base a estos antecedentes se emite el siguiente INFORME:

## **LEGISLACIÓN APLICABLE**

---

- *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).*
- *Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (LIPAP).*
- *RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local.*



## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

### **Primera.- Sobre la incompatibilidad.**

La regulación de las incompatibilidades, en la [Ley 53/1984](#), de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas -LIPAP, la cual, en su artículo primero parte de la regla general de la incompatibilidad para el desempeño de dos puestos o cargos en el sector público, señalando al respecto que *"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."*

Esta norma de carácter básico es aplicable a todas las Administraciones Públicas y establece, como principio fundamental, la dedicación del personal al servicio de las Administraciones Públicas a un solo puesto de trabajo, sin más excepciones que las que demande el propio servicio público, respetando el ejercicio de las actividades privadas que no puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

De acuerdo con lo dispuesto en el [art. 2.1 LIPAP](#), dicha ley es de aplicación al personal al servicio de las Corporaciones Locales, sin distinción entre personal funcionario y personal laboral.

La razón fundamental de esta prohibición es garantizar la necesaria neutralidad y objetividad en los servidores públicos.

En este mismo sentido el apartado segundo del artículo primero de la LIPAP prevé que "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".

Por tanto, la regla general es la no compatibilidad de un segundo puesto de trabajo en el sector público y además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos citados en la Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas.

Las excepciones a esta regla general aparecen también recogidas en la LIPAP, en sus artículos 3.1 y 4, y se refieren al ámbito docente y al sanitario, y excepcionalmente en supuestos de investigación o asesoramiento.



Por tanto, la contratación para un segundo puesto en el sector público, con remuneración por las Administraciones públicas, aún cuando lo sea a tiempo parcial, sería contraria a la LIPAP.

### **Segunda.- Sobre el acceso al empleo público.**

De otro lado, en cuanto a la contratación de una persona para cubrir las necesidades resultantes de un exceso o acumulación de tareas, es preciso recordar que tanto si se trata de personal funcionario o como laboral, se deben respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y a tal efecto, el artículo 55 del TREBEP, prevé expresamente que el personal de las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, funcionario y laboral, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Ello nos lleva a tener en cuenta que el [art. 91.2](#) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, prevé que la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público -OEP-, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Por su parte, el RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local, hace una referencia, en sus [Disposición Adicional 1ª](#) y [2ª](#), a la selección de los funcionarios interinos y



del personal laboral fijo respectivamente, pero no menciona al personal laboral temporal.

El procedimiento de selección del personal laboral temporal, aunque debe cumplir con los principios citados para el acceso a la Función Pública, se entiende que ha de realizarse, al igual que el de los funcionarios interinos, de forma ágil en plazos breves, a fin de dar solución al interés público concreto que determina la necesidad de contratación de forma temporal, en este caso la acumulación de tareas a que se alude, de ahí que se busque como solución una contratación con pruebas generalmente más sencillas y publicidad más limitada.

Una solución que se está adoptando por algunas administraciones es acudir a los Servicios públicos de Empleo en los que se ve limitado el principio de publicidad, ya que a través de dichos servicio se publicita la oferta únicamente entre los demandantes de empleo que están inscritos y cumplan los criterio de la oferta que se realice, pero, de forma excepcional, y respecto de contrataciones temporales se entiende apropiada, siempre que la convocatoria se publicada, al menos, en el tablón de anuncios de la Corporación y página web, dando así una difusión con carácter mínimo a la convocatoria, realizando así un proceso selectivo ágil y sencillo.

## **CONCLUSIONES**

---

**PRIMERA.-** No es posible la compatibilidad de dos puestos en el sector público, fuera de los supuestos admitidos por la LIPAP (docente, sanitario, actividades de investigación o asesoramiento científico o técnico), por lo que no será posible autorizar la compatibilidad, ni siquiera para un contrato a tiempo parcial, de una persona que ya ocupa un puesto en otro Ayuntamiento.

**SEGUNDA.-** Al tratarse de una contratación temporal, de forma excepcional, cabría acudir a los Servicios públicos de Empleo para la selección de la persona que pueda cubrir el puesto laboral a que se refiere el informe, considerando necesario, a fin de dar cumplimiento a los principios constitucionales por los que se rige la contratación de todo el personal de las Administraciones Públicas, realizar la publicación de la convocatoria, al menos, en el tablón de anuncios de la Corporación y en la página web municipal.



La emisión del presente informe no sustituirá el informe del Secretario-Interventor titular del Ayuntamiento, que deberá emitir en los supuestos previstos en los artículos 54.1 a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRLR), art. 173 del ROF y art. 3.3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Es cuanto se asesora, haciendo constar que lo expresado en este Informe no posee carácter vinculante, no es preceptivo y está sometido a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

LA SECCIÓN DE ASESORAMIENTO A MUNICIPIOS