

LA INCOMPATIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES PRIVADAS, DEBE ESTAR PREVISTA Y REMUNERADA, DE MANERA EXPRESA, EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO O INSTRUMENTOS ORGANIZATIVOS DE PERSONAL SIMILARES

El Tribunal Supremo (TS) establece doctrina sobre las compatibilidades de actividades privadas de los empleados públicos al interpretar la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (fundamentalmente su artículo 16).

La [Sentencia del TS 3888/2019 del 5 de diciembre de 2019](#), merece una serie de precisiones para el correcto ejercicio de nuestra acción sindical en la materia. Son las siguientes:

- Los contenidos de la Ley 53/1984 se considerarán bases del régimen estatutario de la función pública, dictadas al amparo del artículo 149.1, 18, de la Constitución, resultando de aplicación a todas las Administraciones Públicas.
- También resulta de aplicación al conjunto de los empleados públicos, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo (funcionario, laboral, estatutario), aunque alguno de ellos presenta alguna peculiaridad específica (Ejem: personal estatutario, en virtud del artículo 76 del Estatuto Marco).
- La incompatibilidad, en el actual marco normativo (EBEP, Estatuto Marco, propia Ley 53/1984, etc.), forma parte de los deberes de los empleados públicos y su código de conducta, informando su régimen disciplinario, de tal manera que la compatibilidad es la excepción siempre que se cumplan determinadas circunstancias y requisitos.
- Conforme al TS, la precepción de un complemento retributivo que **remunere de manera expresa el factor de incompatibilidad impide,**

en todo caso y con independencia de su cuantía, el reconocimiento de la compatibilidad (artículo 16.1 de la Ley 53/1984).

- **Las relaciones de puestos de trabajo** o instrumento organizativo de personal similar (catálogos, plantillas, etc.), **al definir el concreto puesto de trabajo, deben señalar explícitamente, de manera objetiva, que su desempeño conlleva el abono del complemento salarial por incompatibilidad.** Ha de identificar su razón de ser (motivo) para poder ser calificado como factor de incompatibilidad.
- Es decir, no basta la percepción de cualquier retribución complementaria genérica para impedir la compatibilidad, siendo imprescindible que se determine de manera clara y precisa que su percepción está retribuyendo de manera específica la incompatibilidad.
- También conforme al TS, si se percibe otra retribución complementaria, se podrá otorgar la compatibilidad cuando está no supere el 30% de las retribuciones básicas (excluida la antigüedad), según los artículos 7.1 y 16.4 de la ley 53/1984.

Pues bien, estas cuestiones de carácter general pueden (deben) ser **completadas con los desarrollos que de la normativa básica se hayan diseñado en los distintos territorios y sectores**, fundamentalmente, con respecto a la posible reducción, a petición propia, del complemento específico para situarlo por debajo del umbral del 30% de los artículos 7.1 y 16.4 de la Ley 53/1984 Siendo ya muchos los ejemplos existentes al respecto:

- Ley 55/2003 del Estatuto marco del personal estatutario.
- En el ámbito de la AGE, la Resolución de 20 de diciembre de 2011 y la Disposición adicional 5ª del RDL 20/2012.
- Ley 2/2015 de empleo público de Galicia.

Y para terminar, recordar que, dada la importancia de **las Relaciones de puestos de trabajo e instrumentos organizativos similares** en la concreción de la materia que estamos analizando, y las posibles intenciones de las distintas Administraciones Públicas de "retocarlas o matizarlas" para adaptarlas a la doctrina del TS; **deben ser objeto de obligada negociación** en cada ámbito concreto en virtud del artículo 37.2 del EBEP y la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS de 19 de julio, 30 de septiembre, 21 de octubre, entre otras muchas) si inciden en las condiciones de trabajo, como sería el caso, al establecer posibles limitaciones a la compatibilidad a cambio de la percepción una determinada retribución complementaria.

8 de enero de 2020