



Antonio Moreno Baza, secretari de l'Ajuntament de Castelldefels,

CERTIFICO:

Que el Ple en sessió del dia 27/03/2026, va adoptar, entre altres, l'acord següent:

6. EXPEDIENT 2026/4225. RESOLUCIÓ DE LES PETICIONS D'AUTORITZACIÓ DE COMPATIBILITAT SOL·LICITADES PER PART DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLDEFELS

Antecedents

El Ple en sessió del dia 22 de març de 2024 va aprovar l'acord mixt de les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Castelldefels vigent pel període 2024-2027.

Aquest acord mixt, en el seu article 25.bis recull el següent:

L'Ajuntament, en el seu compromís amb l'eficiència i l'ètica professional del personal de la plantilla i buscant, així mateix, l'enriquiment professional i personal, la millora de la motivació i la satisfacció laboral així com l'atracció i la retenció del talent, autoritzarà la concessió per a l'exercici d'activitats compatibles amb l'exercici de les seves funcions públiques, sempre que els/les sol·licitants compleixin els requisits normatius aplicables d'acord amb els procediments establerts per la Comissió de Compatibilitat.

La Comissió de compatibilitat es crearà en el termini de 15 dies des de l'entrada en vigor de l'Acord de Condicions / Conveni Col·lectiu.

En l'acta de data 24 d'abril de 2024 la Comissió paritària de control, seguiment, interpretació i ampliació de l'acord de condicions, s'acorda entre la part social i la representació de l'Ajuntament, la creació de la comissió de compatibilitat amb la representació següent:

- Per part de l'Ajuntament: Direcció Règim Interior, Gerència de Serveis Generals, cap de Secció de Personal, cap de Secció de Serveis Generals i Desenvolupament Organitzatiu i Direcció Assessoria Jurídica.
- Part social: un per sindicat i va quedar pendent de designació.



El 12 de juny de 2024 es constitueix la Comissió de Compatibilitat, amb la finalitat de definir els criteris clars i els objectius per determinar en quins casos es pot autoritzar la compatibilitat per realitzar una segona activitat per part del personal municipal.

En data 2 de juliol de 2024 l'adjunta de Gerència emet informe jurídic en què conclou que no hi ha un criteri unificat sobre el marc normatiu aplicable, ja que una part de la doctrina i la jurisprudència defensa que l'article 16.4 de la LIAP (Llei d'incompatibilitat estatal) té caràcter bàsic i és d'aplicació directa, i una altra línia doctrinal defensa l'aplicació de l'article 14 del LIGAP (Llei d'incompatibilitat catalana) el qual limita la incompatibilitat als llocs que comporten la percepció d'un complement específic per factor d'incompatibilitat.

El mateix informe determina, per altra banda, que la realitat a les administracions del nostre entorn, tant a la Generalitat de Catalunya com als ens locals, és la concessió de compatibilitat en aplicació de la llei autonòmica. En aquest sentit, la regla general que apliquen és que es pot autoritzar i reconèixer compatibilitat al personal que ocupi els llocs de treball que no comportin la percepció d'un complement específic per factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable.

En sessió de data 21 de febrer de 2025 la Junta de Govern Local aprova la instrucció 1/2025 sobre la concessió de compatibilitats al personal de l'Ajuntament de Castelldefels.

Aquesta instrucció té per objecte concretar el marc normatiu, els requisits i el procediment necessari per a la concessió de compatibilitats al personal de l'Ajuntament de Castelldefels, així com definir de manera general els criteris aplicables a les diferents sol·licituds de concessió que es presentin.

S'han presentat les següents peticions d'autoritzacions de compatibilitat:

Treballador/a	Núm. Registre	Data entrada	Activitat a autoritzar	Tipus d'activitat
JJTA	2026006385	10/02/2026	Mediació civil, familiar i comunitària	privada

La petició relacionada no afecta a la prestació del servei ni interfereix amb les funcions que té encomanades el personal funcionari. Així mateix, la persona sol·licitant no ocupa cap lloc de treball que comporti la percepció d'un complement específic per factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable.

Aquesta sol·licitud ha estat informada a la Comissió de Compatibilitat segons acta de 24 de febrer de 2026, per tal de pronunciar-se sobre la procedència o no de les autoritzacions segons els criteris previstos en la Instrucció 1/2025.

FONAMENTS DE DRET:

Normativa aplicable

- Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques (en endavant, LIAP).



- Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local (en endavant, TRRL)
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals (en endavant, RPEL)
- Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant, LIPAG).
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).
- Instrucció 1/2025 sobre la concessió de compatibilitats al personal de l'Ajuntament de Castelldefels

Consideracions jurídiques

El règim d'incompatibilitats és el règim jurídic en virtut del qual tot el personal que presta els seus serveis a l'administració pública, ja sigui funcionari o personal laboral, té prohibit exercir cap altra activitat professional o lucrativa, ja sigui al sector públic com al sector privat, llevat dels casos en què la llei ho permeti.

La regulació de les incompatibilitats està integrada dins del règim estatutari dels funcionaris públics. Es basa en la necessitat d'aplicar el principi de dedicació del personal al servei de les administracions públiques a un únic lloc de treball, sense més excepcions que les que demani el servei públic, respectant l'exercici de les activitats privades que no puguin impedir l'estricta compliment dels seus deures o comprometre'n la imparcialitat o la independència.

Amb relació a altres activitats públiques, el sistema d'incompatibilitats és molt estricte i està inspirat en tres principis: el de dedicació a un sol lloc de treball, el d'incompatibilitat econòmica i el d'imparcialitat i independència de l'empleat públic. La incompatibilitat és quasi absoluta, amb les excepcions que expressament estableix la llei.

Amb relació a les activitats privades, el sistema és més flexible, ja que només regeix el principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic. La majoria d'activitats són compatibles, i sols es limiten les que puguin afectar la imparcialitat del funcionari.

L'article 12 LIPAG estableix que es podrà reconèixer la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades en els següents casos:

- a) Si s'ocupés un sol lloc de treball en el sector públic en règim de jornada ordinària, sempre i quan la suma de les jornades de l'activitat pública principal i l'activitat privada no superi la jornada ordinària de l'Ajuntament incrementada en un 50%.
- b) Si el càrrec ocupat en el sector públic requereix la presència efectiva de l'interessat en l'ajuntament durant un horari igual o superior a la meitat de la jornada ordinària, només quan aquest càrrec tingui la consideració de prestació a temps parcial.
- c) Si es tingués autoritzada la compatibilitat d'un segon lloc o activitat pública i no superessin entre ambdós la jornada màxima de l'Ajuntament.



No es pot reconèixer compatibilitat per a activitats privades si la suma de jornades d'ambdós llocs és igual o superior a la màxima en Administracions Públiques.

Tant en les activitats públiques com en les privades, no es podrà autoritzar la compatibilitat al personal que ocupi llocs de treball que comportin la percepció d'un complement específic pel factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable.

L'article 145 TRRL estableix que el règim d'incompatibilitats dels funcionaris de l'Administració local és l'establert amb caràcter general per a la funció pública en la LIAP.

L'article 321 RPEL estableix que el règim d'incompatibilitats del personal al servei de les entitats locals és l'establert amb caràcter general per a la funció pública en l'esmentada LIAP, i el contingut en la LIPAG.

La LIAP té caràcter bàsic (Disposició Final 1a) i segons l'article 2 és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals. Per tant, caldrà estar al dispostat a la LIAP i a la regulació autonòmica en tot el que no la contradigui.

D'acord amb l'anterior, resulta d'aplicació l'article 16.1 de la LIAP, segons el qual:

- 1. No podrà autoritzar-se o reconèixer-se compatibilitat al personal funcionari, al personal eventual i al personal laboral quan les retribucions complementàries que tinguin dret a percebre de l'apartat b) de l'article 24 del present Estatut incloguin el factor d'incompatibilitat al retribuït per aranzel i al personal directiu, inclòs el subjecte a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.*
- 2. A l'efecte del que es disposa en el present article, la dedicació del professorat universitari a temps complet té la consideració d'especial dedicació.*
- 3. S'exceptuen de la prohibició enunciada a l'apartat 1 les autoritzacions de compatibilitat per exercir com a Professor universitari associat en els termes de l'apartat 1 de l'article 4t., així com per realitzar les activitats de recerca o assessorament al fet que es refereix l'article 6è. d'aquesta Llei, salvo per al personal docent universitari a temps complet.*
- 4. Així mateix, per excepció i sense perjudici de les limitacions establertes en els articles 1r. 3, 11, 12 i 13 de la present Llei, podrà reconèixer-se compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades al personal que exerceixi llocs de treball que comportin la percepció de complements específics, o concepte equiparable, la quantia del qual no superi el 30 per 100 de la seva retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin el seu origen en l'antiguitat.*

Per tant, de l'anterior article s'extreu que amb caràcter general no es pot admetre la compatibilitat del personal al servei de l'Administració quan aquest estigui retribuït amb un complement específic que expressament inclogui el factor d'incompatibilitat.

S'exceptua de l'anterior quan la quantia dels complements específics, o concepte equiparable, no superi el 30 per 100 de la retribució bàsica de l'empleat.



Per la seva part, l'article 14 de la LIPAG, regula la compatibilitat del personal al servei de la Generalitat, que com hem vist resulta d'aplicació al personal al servei de l'administració local catalana, amb la següent redacció:

No podrà autoritzar-se ni reconèixer-se compatibilitat al personal que ocupi els llocs de treball que comportin la percepció d'un complement específic pel factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable.

Al respecte, cal dir que el Tribunal Constitucional s'ha pronunciat expressament sobre la constitucionalitat de l'anterior article 14 de la LIPAG, en el sentit de considerar com a bàsic “la prohibició de simultaniejar dues activitats en el sector privat i en el públic quan es percebin retribucions complementàries per especial dedicació al lloc de treball” (STC 172/1996).

Així, afirma el Constitucional que les incompatibilitats dels funcionaris públics tendeixen a garantir la seva objectivitat d'actuació, en evitació de relacions de dependència pertorbadores, així com la seva eficàcia, procurant la màxima dedicació a les funcions pròpies de la seva feina, característiques predicables de les administracions públiques i, per tant, exigible també dels seus servidors (article 103 de la CE).

Per tal de delimitar el perímetre d'allò que es considera bàsic en matèria de compatibilitat i en allò que afecta a l'objecte d'aquest informe, el Constitucional va establir que es tracta d'una equació entre incompatibilitat i remuneració complementària per pagar aquella limitació i dotada del mateix caràcter bàsic dins del sistema de retribucions del funcionaris públics. Afirma l'Alt Tribunal que en la legislació estatal que el regula, el “complement específic” està concebut precisament per compensar certes condicions particulars d'alguns llocs de treball i entre elles la dedicació, circumstància que al seu torn dona nom a la remuneració complementària a la que fa esment el Decret 307/85. El que ha de considerar-se bàsic és la prohibició de simultaniejar activitats en el sector privat i en el públic quan es percebin retribucions complementàries per especial dedicació al lloc de treball en les administracions públiques determinació bàsica que “no contradiu la disposició reglamentària autonòmica ara impugnada quan estableix la incompatibilitat si es gaudirà de complement de dedicació exclusiva o qualsevol altre de caràcter similar, regla encaminada a la mateixa finalitat de la norma bàsica, això és, garantir l'eficàcia i la màxima dedicació a les funcions pròpies de la seva ocupació o càrrec.

És a dir, en paraules de la Sentència núm. 79/2015 del Jutjat del contenciós núm. 2 dels de Tarragona (declarada ferma amb data 29 de juny de 2015), en recurs contra l'acord del Ple de l'Ajuntament d'Amposta que declarava la compatibilitat d'un conjunt d'empleats públics “el TC ha considerat plenament ajustat a la Carta Magna que la normativa catalana dictada en desenvolupament de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, especifiqui que, en l'àmbit de Catalunya, la prohibició de compatibilitat del personal al servei de les administracions públiques com a conseqüència de la percepció de complements específics es trobi matisada de manera que únicament s'aplica quan el complement específic està constituït pel factor d'incompatibilitat, exclusivitat o concepte equiparable ex article 14 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, o si es prefereix i com a excepció, caldrà autoritzar la compatibilitat si no es



perceben complements específics, si els esmentats complements específics es perceben però no estan constituïts per factor d'incompatibilitat o concepte equiparable o, per últim, si superen el 30% de la retribució bàsica, exclosa l'antiguitat, de conformitat amb la interpretació sistemàtica i conjunta d'allò disposat en l'article 16.4 de la LIAP i article 14 de la LIPAG.

En aquest sentit, el Tribunal Suprem també es va pronunciar en sentència dictada per la Secció sèptima en data 13 de novembre de 2018 en el següent sentit:

“Segurament, en la data actual, la major part dels funcionaris perceben complement específic de lloc superior al 30% de les retribucions bàsiques. Però, allò succeïa en l’any 1984 quan es va aprovar la llei. En conseqüència i contra el que al·lega el demandant, l’article 16 de la Llei d’Incompatibilitats, es va aprovar per a estar vigent i per a prohibir activitats econòmiques privades, al funcionari que percepis en complement específic de lloc excepte que fos molt escàs. Per sort, la major part dels complements específics han augmentat amb el progrés econòmic, però no així les retribucions bàsiques, el que ha causat que cada vegada inferior percentatge de funcionaris tingui permesa la compatibilitat amb activitats privades”

Amb aquestes premisses, la redacció de l'article 16.1 de la Llei 53/1984 estatal va sofrir una modificació amb posterioritat que adapta la seva redacció a la continguda en la llei catalana, Llei 21/1987. En aquest sentit, la Disposició Final Tercera del TREBEP modifica aquest article i limita la prohibició, ja no per tots els llocs de treball en que el seu complement específic superi el 30% del salari base, sinó únicament a qui el seu complement específic ja retribueixi el factor d'incompatibilitat.

No obstant, el sistema retributiu contemplat en l'EBEP es remet a les lleis de Funció Pública que la desenvolupen pel que expressament es determina que aquesta modificació entrarà en vigor amb l'aprovació de les lleis de Funció Pública de cada Administració Pública respecte dels complements retributius. És més, el propi EBEP expressament determina que mentre aquestes lleis no s'aprovin en cada Administració, les sol·licituds de compatibilitat seran resoltes d'acord amb la normativa anterior.

En el cas de l'Ajuntament de Castelldefels, no hi ha cap RLLT aprovada que reculli un complement específic d'incompatibilitat o concepte equiparable, segons informació facilitada per la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu i Règim Interior.

Finalment, la recent Sentència del Tribunal Suprem núm. 1022/2024 de 10 de juny de 2024, ha resolt el recurs de cassació nº 1789/2022. La decisió del Suprem representa un canvi significatiu en la interpretació de la normativa sobre la compatibilitat d'activitats. El tribunal ha optat per una lectura més ajustada a la realitat laboral i les intencions del legislador, en determinar que únicament la part del complement específic vinculada directament a les característiques de l'ocupació ha de ser presa en compte per calcular el límit del 30% en relació amb les retribucions bàsiques. Concretament, aquesta sentència conclou el següent:

“Partiendo de esta base, es claro en una perspectiva teleológica que la finalidad o razón de ser de la norma recogida en el art. 16.4 de la Ley 53/1984 es excluir



de la compatibilidad a los funcionarios que ocupan puestos de trabajo que -por su dificultad, penosidad o peligrosidad- llevan ya aparejada una remuneración particularmente elevada, situada por el legislador en más del 30% de las retribuciones básicas. Y siempre en este orden de ideas, hay que entender que se trata de puestos de trabajo cuyo adecuado desempeño aconseja una dedicación exclusiva. Siendo esto así, la conclusión ha de ser que solo aquel componente del complemento retributivo que en realidad guarda relación con las características de cada puesto de trabajo puede razonablemente ser tenido en cuenta a la hora de calcular si se supera el 30% de las retribuciones básicas y, por tanto, si cabe la compatibilidad con una actividad privada. La solución opuesta pecaría de vacío formalismo y, sobre todo, podría resultar aleatoria: superar o no el citado techo del 30% dependería de qué conceptos retributivos -cualquiera que sea la finalidad de los mismos- se encuadran dentro del complemento específico. Dicho de otro modo, la rígida interpretación llevada a cabo por el acto administrativo recurrido y la sentencia impugnada solo sería convincente si estuviera rigurosamente prohibido que el complemento específico comprenda nada ajeno a las características de cada puesto de trabajo.”

Per tot l'exposat, previ dictamen favorable de la Comissió Informativa Governança, Innovació i Qualitat Democràtica, en data 23 de març de 2026, es proposa al Ple de la corporació l'adopció dels següents **ACORDS**:

Primer.- Estimar la petició d'autorització d'una segona activitat privada pel personal funcionari relacionat a continuació, en els termes previstos de la Llei 53/1984, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques:

Treballador/a	Núm. Registre	Data entrada	Activitat a autoritzar	Tipus d'activitat
JJA	2026006385	10/02/2026	Mediació civil, familiar i comunitària	privada

Segon.- Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball ni l'horari de l'interessat i quedaran automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic o de modificació de les condicions del lloc de treball.

Així mateix, l'autorització restarà condicionada a l'estricta compliment de la jornada i de l'horari en el lloc de caràcter públic d'aquesta Corporació.

L'autorització serà vigent mentre en mantinguin les condicions que van donar lloc a la mateixa. En tot cas, l'autorització deixarà de tenir efectes en el moment en què es modifiqui alguna de les circumstàncies de l'activitat pública principal o de l'activitat secundària que es va tenir en compte per l'autorització.

Tercer.- Inscriure el present acord al registre d'incompatibilitats que es gestiona des de l'àrea de Règim Interior.

Quart.- Notificar aquesta resolució a la persona interessada, a la de l'Àrea Estratègica de la qualitat, Bon Govern i Innovació Organitzativa, a la Secció de Personal i a la Junta de Personal.



Finalitzades les intervencions, la Presidència sotmet la proposta d'acord a votació i **resulta aprovada** per setze vots a favor i set abstencions , segons el detall següent:

A favor: Manuel Reyes López (PP), David Solé Gimeno (PP), Guillermo Massana Romero (PP), María Cristina Corona Guijarro (PP), María de los Ángeles Ortega García (PP), Javier Hiniesto Domínguez (PP), Ramón Escola Marco (PP), Marcos Soler Giménez (PP), Pedro Paredes Rodríguez (PP), Cristian Hundamal Gimeno (PP), Sonia Expósito Arcas (PP), Fernando Cerpa Fernández (SFELS), Francesca Cruz Muñoz (SFELS), Ramón Amador Ramos (SFELS), Lourdes Armengol Aymerich (ERC-AM) i Rita Teresa Borque i Ruiz (ERC-AM).

En contra: cap.

Abstencions: Eva López Giménez (PSC-CP), Jordi Planell Solina (PSC-CP), Cristian Guillamón Rojo (PSC-CP), Candela López Tagliafico (MOVEM ECP-C), Javier Martín Sáinz (MOVEM ECP-C), Silvia López Valentín (MOVEM ECP-C) i Xavier Amate Paz (JUNTS).

I perquè així consti i tingui els efectes que correspongui, amb reserva dels termes que resultin de l'aprovació de l'acta, de conformitat amb el que estableix l'article 206 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, que aprovà el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, expedeixo aquest certificat.

