EXPEDIENTE: 327 / 17

SOLICITANTE: Mancomunidad Alto Guadalquivir

OBJETO: Percepción de retribuciones por Secretario-Interventor durante situación de baja laboral

ANTECEDENTES

El presente informe tiene por objeto analizar distintas cuestiones derivadas del desempeño del puesto de Secretario-Interventor de la Mancomunidad en régimen de acumulación, tales como la necesidad o no de formalizar la relación de trabajo con dicha Administración, la determinación de la jornada de trabajo adecuada, la cuantía de las retribuciones o la procedencia de percibir por su titular retribuciones durante una eventual situación de baja laboral.

NORMATIVA APLICABLE

Para la confección del informe se ha utilizado básicamente la siguiente normativa legal:

- Constitución Española, CE.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, LRBRL.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, LRSAL.
- RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- RD 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, LPACAP.

- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, LIRPF.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, TRLGSS.
- RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, RGSS.
- Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad).

INFORME

I.- La acumulación constituye una forma de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional que se utiliza en caso de no resultar posible su cobertura por alguna de las otras formas habituales de provisión.

El análisis de las condiciones y requisitos aplicables a esta forma de provisión requiere acudir a la normativa aplicable y puesto que la acumulación en cuestión se autorizó el 29 de diciembre de 1989, por Resolución de la Dirección General de la Función Pública, del Ministerio para las Administraciones Públicas, habrá que acudir básicamente al RD 1174/1987, de 18 de septiembre y al RD 861/1986, de 25 de abril.

El artículo 41 del RD 1174/1987, establece que *"por razones de interés público, debidamente justificadas y cuando no sea posible su provisión por ninguna de las formas previstas en los artículos anteriores, el Ministerio para las Administraciones Públicas podrá autorizar a cualquier funcionario con habilitación de carácter nacional que se encuentre en activo en alguna Entidad Local, previo informe de la misma, a desempeñar así mismo las funciones que correspondan a otro puesto vacante de una Entidad Local próxima durante el tiempo indispensable hasta que se produzca la provisión del puesto, siempre y cuando la Entidad Local no pueda acogerse a los servicios de asistencia existentes en las Diputaciones Provinciales, Cabildos o Consejos Insulares correspondientes".*

Por su parte, la Disposición Transitoria Tercera del RD 861/1986, de 25 de abril, señala que *cuando por motivos de interés público se acumule una plaza a funcionario con habilitación de carácter nacional, que habrá de ser titular de plaza próxima, percibirá en concepto de gratificación hasta el 40% del sueldo correspondiente a que se refiere el artículo 23,2,a) de la Ley 30/1994, de 2 de agosto",* añadiendo que *"la plaza acumulada será servida fuera del horario de la jornada legalmente establecida en la Corporación de que sea titular".*

De la regulación expuesta se pueden extraer las siguientes consideraciones:

* El titular de un puesto reservado a funcionario con habilitación nacional podrá ocupar otro puesto también reservado mediante su acumulación al principal. Dado que la relación con la Administración en la que presta servicios es estatutaria no requerirá formalización mediante contrato laboral.

* Los servicios que se presten en el puesto acumulado habrán de ser fuera del horario de la jornada legalmente establecida en la Corporación de que el funcionario sea titular. Puesto que no existe ninguna determinación legal al respecto se entiende que dicho horario será establecido por la Administración consultado el interesado debiendo ser el suficiente para atender con garantía y seguridad jurídica las obligaciones derivadas del puesto de trabajo acumulado sin que interfiera el trabajo del puesto principal.

* Finalmente, en lo que se refiere a la retribución de la acumulación cabe señalar que tendrá el carácter de gratificación estableciéndose un porcentaje máximo para su cuantificación siempre en relación a las retribuciones computables del puesto principal. Si bien este porcentaje ha sufrido alguna modificación a lo largo del tiempo, atendiendo a la normativa vigente en el momento de aprobación de la acumulación que se analiza, dicho porcentaje sería de hasta un 40% del sueldo establecido para el puesto titular.

II.- En relación al resto de cuestiones planteadas, tales como la sujeción a IRPF de la gratificación económica del trabajador o como la obligación de cotización a la Seguridad Social, cabe decir lo siguiente:

* Conforme a la LIRPF, puede entenderse que la percepción económica correspondiente al puesto acumulado está sujeta al Impuesto, ya que de conformidad con el artículo 2 de la Ley, constituye objeto del Impuesto *"...la renta del contribuyente, entendida como la totalidad de sus rendimientos, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta que se establezcan por la ley, con independencia del lugar donde se hubiesen producido y cualquiera que sea la residencia del pagador*". Así mismo, el artículo 17, dispone que *"se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas"*, incluyendo concretamente *"los sueldos y salarios".*

* Así mismo, de acuerdo con el TRLGSS, no existe ninguna especialidad aplicable al supuesto en relación a la obligación de cotizar a la Seguridad Social, tal como se deduce del artículo 18,1 de aquel texto legal, por lo que en principio habría de entenderse que existe tal obligación. En este sentido la situación de acumulación podría considerarse a los efectos de la normativa de Seguridad Social como una situación de pluriempleo (artículo 9,4 del RGSS), es decir como *"...la situación del trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de Seguridad Social".* En estos supuestos el régimen de cotización será el que determine en cada momento la normativa aplicable, bien distribuyendo el límite máximo absoluto entre todos los sujetos obligados a cotizar en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas en las que preste sus servicios el trabajador en situación de pluriempleo, bien conforme al criterio que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por tanto, durante la situación de incapacidad temporal el trabajador cotizante no percibirá sus retribuciones ordinarias, sino que percibirá el subsidio o prestación económica oportuna, debiendo estar a lo dispuesto en la normativa aplicable tanto en lo que respecta a las condiciones para causar derecho a aquél, como para el cálculo de su cuantía. En relación a la cuantía recordar que podrá mejorarse por la Administración titular en los casos previstos en la regulación aplicable (artículos 1 y 9 del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad).

III.- Para terminar cabe señalar que la eventual prestación de horas extraordinarias por el titular de la acumulación respecto de su jornada habitual en la Mancomunidad, requerida en su caso, para la puesta al día de los asuntos que hubieran sufrido cualquier tipo de retraso durante el período que hubiese durado la situación de incapacidad temporal, podría dar lugar al reconocimiento de una gratificación extraordinaria a su favor, entendida ésta como el concepto a que se refieren los artículos 24 del TREBEP y 23,3,d de la LRFP, esto es, como una gratificación puntual por servicios extraordinarios que en consecuencia no sería ni fija en su cuantía, ni periódica en su devengo.

Es cuanto tengo que informar, indicando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

En Córdoba, a 10 de noviembre de 2017.

Carmen Ruiz Aguayo
Secretaria-Interventora del Servicio Jurídico