



**UNIVERSIDAD
DE MURCIA**

<http://revistas.um.es/analesderecho>

**ANALES
de
DERECHO**

**LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 16.4
DE LA LEY 53/1984 DE INCOMPATIBILIDADES, EN EL
RECONOCIMIENTO DE LA COMPATIBILIDAD A LOS
MIEMBROS DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE
SEGURIDAD**

FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ LÓPEZ

Doctorando en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Granada

SERVICIO DE
PUBLICACIONES
UMU



Los efectos de la aplicación del artículo 16.4 de la Ley 53/1984 de incompatibilidades, en el reconocimiento de la compatibilidad a los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad

Resumen

El trabajo analiza, el distinto tratamiento jurídico que se les dispensa a las Policías Locales, con respecto al resto de los cuerpos policiales, para la obtención del reconocimiento de la compatibilidad para el ejercicio profesional de la Abogacía, a la luz de la doctrina jurisprudencial que resulta de la aplicación del artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Palabras clave: *Incompatibilidad; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Factor Incompatibilidad; Complemento específico; Régimen Jurídico FFCCSS.*

The Effects of the Application of Article 16.4 of Law 53/1984 on Incompatibilities, in the Recognition of Compatibility for Members of the Security Forces and Corps

Abstract

This paper examines the different legal treatment given to Local Police officers compared to other police forces concerning the recognition of compatibility for the professional practice of Law. This analysis is conducted in light of the jurisprudential doctrine resulting from the application of Article 16.4 of Law 53/1984, of December 26, on Incompatibilities of Personnel in the Service of Public Administrations.

Keywords: *Incompatibility; Security Forces and Corps; Incompatibility Factor; Specific Allowance; Legal Regime of Security Forces and Corps.*



SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD. 2.1. Objeto y Finalidad. 2.2. Concepto y Denominación. 2.3. Naturaleza Jurídica de los cuerpos policiales según LOFCS. 2.3.1. *Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado*. 2.3.2. *Las Policías Autonómicas y Unidades Adscritas a las CCAA*. 2.3.3. *Las Policías Locales*. 2.4. Régimen Estatutario de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. III. LA INCOMPATIBILIDAD DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD. 3.1. Concepto de Incompatibilidad. 3.2. Regulación Normativa. IV. LA LEY 53/1984 DE INCOMPATIBILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS: ACTIVIDADES PÚBLICAS Y ACTIVIDADES PRIVADAS. 4.1. Límites retributivos para obtener la compatibilidad de una actividad pública o privada. 4.2. Análisis del art. 16 de la Ley 53/84 de Incompatibilidades. 4.2.1. *Redacción Primitiva del artículo*. 4.2.2. *1ª Modificación – Inclusión del apartado 4º (31/12/1991)*. 4.2.3. *Nueva redacción del apartado 1º (13/04/2007)*. V. EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO. 5.1. Concepto y Evolución. 5.2. Factores que integran el Complemento Específico. VI. IDENTIDAD DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FFCCSS CON RELACIÓN A LA INCOMPATIBILIDAD. 6.1. Aplicación del art. 16.4 Ley 53/84 de Incompatibilidades a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. 6.2. Aplicación del art. 16.4 Ley 53/84 de Incompatibilidades a las policías Locales. VII. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es un recorrido sobre la naturaleza jurídica de la compatibilidad regulada en Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas y su modelación que los operadores jurídicos han venido realizando a lo largo de los años, en los que se han establecido distintos cambios sustanciales de criterios sobre las dispare casuísticas abordadas, amparadas en las actualizaciones normativas y su vinculación e incidencia en la autorización o reconocimiento de la compatibilidad para que los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad puedan ejercer un segundo puesto de trabajo, bien en otra administración pública o bien de carácter privado, evidenciando los dispare efectos y consecuencias que para el funcionario supone, dependiendo del cuerpo policial al que pertenezca.

II. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

2.1. OBJETO Y FINALIDAD

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de diciembre, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante, LOFCS) dando cumplimiento al mandato constitucional establecido en el artículo 104 de la Constitución Española de 1978¹, si bien, el objetivo principal de esta Ley se centra en el diseño de las líneas maestras del régimen jurídico de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante, FyCS) en su conjunto, tanto de las dependientes del Gobierno de la Nación como de las Policías Autónomas y Locales, estableciendo los principios básicos de actuación comunes a todos ellos y fijando sus criterios estatutarios fundamentales, para el mantenimiento de la Seguridad Pública, que aunque sea competencia exclusiva del Estado, su mantenimiento corresponde al Gobierno de la Nación, contando con la obligada participación de todas las Administraciones Públicas, a través de las FyCS².

La finalidad última es destacar, a través de la cooperación y coordinación de los distintos colectivos policiales que actúan en un mismo territorio con funciones similares y algunas, parcialmente comunes, la consideración de la policía como un servicio público dirigido a la protección de la comunidad, mediante la defensa del ordenamiento democrático (Preámbulo de la CE).

¹ Artículo 104 de la Constitución Española de 1978

“1. Las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.

2. Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad”.

² Artículo primero de la LO 2/86 (LOFCS)

“1. La Seguridad Pública es competencia exclusiva del Estado. Su mantenimiento corresponde al Gobierno de la Nación.

2. Las Comunidades Autónomas participarán en el mantenimiento de la Seguridad Pública en los términos que establezcan los respectivos Estatutos y en el marco de esta Ley”.

3. Las Corporaciones Locales participarán en el mantenimiento de la seguridad pública en los términos establecidos en la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y en el marco de esta Ley.

4. El mantenimiento de la Seguridad Pública se ejercerá por las distintas Administraciones Públicas a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”.

2.2. CONCEPTO Y DENOMINACIÓN

El artículo segundo de la LOFCS establece que son Fuerzas y Cuerpos de Seguridad los dependientes del Gobierno, es decir, Cuerpo Nacional de Policía (CNP) y Guardia Civil (GC); los dependientes de las Comunidades Autónomas, en referencia a las Policías Autonómicas, considerando también las Unidades Adscritas del CNP a las Comunidades Autónomas (CCAA), unidades que cuentan con la peculiaridad de que dependen orgánicamente del Ministerio del Interior y funcionalmente de la Comunidad Autónoma a la que estén adscritas; y, por último, las que dependan de las Corporaciones Locales, en clara referencia a las Policías Locales.

2.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CUERPOS POLICIALES SEGÚN LA LOFCS

La LOFCS dedica el Título II a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, el Título III a las dependientes de las CCAA, y el Título V a las Policías Locales.

2.3.1. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

La LOFCS señala que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ejercen sus funciones en todo el territorio nacional y están integradas por el Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil, si bien, realiza una distinción en cuanto a su naturaleza jurídica, reseñando el carácter civil del CNP y el carácter militar de la Guardia Civil, señalando la dualidad de funciones a las que está sometido este último cuerpo, que integra las que les atribuye esta disposición, de una parte; y las misiones de carácter militar que se les encomienden, de otra parte; por lo que, sin duda alguna, merece una ordenación expresa y en su virtud es por lo que la LOFCS dedica un capítulo específico a dicho cuerpo³.

A su tenor literal la LOFCS define al CNP como un “*Instituto Armado de naturaleza civil, dependiente del Ministro del Interior*”. Y por su parte, a la Guardia Civil como “*un Instituto Armado de naturaleza militar, dependiente del Ministro del Interior, en el desempeño de las funciones que esta Ley le atribuye, y del Ministro de Defensa en el cumplimiento de las misiones de carácter militar que éste o el Gobierno le encomienden.*”

³ LOFCS – Título II. Capítulo III. De la Guardia Civil

En tiempo de guerra y durante el estado de sitio, dependerá exclusivamente del Ministro de Defensa” (artículo 9).

2.3.2. Las Policías Autonómicas y las Unidades Adscritas a las CCAA

Como ya se ha referido anteriormente, La LOFCS dedica el Título III a las Policías de las Comunidades Autónomas y las define como *“Institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada”* (artículo 41.2).

Su régimen estatuario viene determinado en su artículo 40 cuando dispone que - *“de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.18 de la Constitución, por los principios generales del título I de esta Ley, por lo establecido en este capítulo y por lo que dispongan al efecto los Estatutos de Autonomía y la legislación de las Comunidades Autónomas, así como por los Reglamentos específicos de cada Cuerpo”*.

Actualmente en España las Comunidades Autónomas que cuentan con Policía Autónoma a todos los efectos y que son sustitutivas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son los Mossos de Esquadra en Cataluña y la Ertzaintza en el País Vasco. Luego existen otras comunidades que han creado cuerpo de Policía Autonómicas, pero estos no son sustitutivos, como son la Policía Foral de Navarra y el Cuerpo General de la Policía de Canarias. Y, por último, existen comunidades que cuentan con unidades del CNP adscritas a las mismas, como son Andalucía, Aragón, Asturias y Galicia.

La LOFCS dedica su Título V a las Policías Locales y las define como *“Institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatuario, por los principios generales de los capítulos II y III del título I y por la sección cuarta del capítulo IV del título II de la presente Ley, con adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los Reglamentos específicos para cada cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes Ayuntamientos”* (artículo 52).

Cabe reseñar, las distintas denominaciones que reciben los cuerpos policiales dependientes de las Corporaciones Locales operando bajo el mismo régimen jurídico, sirva como ejemplo los casos, de la Policía Municipal de Madrid o la Guardia Urbana de Barcelona.

2.4. RÉGIMEN ESTATUARIO DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), regula el régimen estatutario de todos los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación⁴, entre los que se incluyen a los funcionarios de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las administraciones Locales, por tanto, podríamos considerar que es de aplicación directa a todos los miembros de las FyCS, sin embargo, sólo tiene aplicación directa para las Policías Locales, y no para los miembros que integran las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (CNP y Guardia Civil), porque ambos cuerpos tienen un Régimen Estatutario específico que regula su régimen de personal: la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio para el Cuerpo Nacional de Policía; y la Ley 29/2014, de 28 de noviembre para la Guardia Civil.

Así mismo, también difieren en la regulación normativa que se hace de las retribuciones de unos y otros cuerpos, mientras los del Estado y las Fuerzas Armadas se rigen de forma específica por el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio; las retribuciones de las Policías Locales vienen a regularse en el TREBEP, o en su caso, dependiendo de la actualización normativa existente, en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

III. LA INCOMPATIBILIDAD DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

3.1. CONCEPTO DE INCOMPATIBILIDAD

La incompatibilidad en la función pública se puede considerar como la imposibilidad jurídica de simultanear el puesto de funcionario público con el ejercicio de una segunda

⁴ Artículo 2. Ámbito de aplicación

“1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- a) La Administración General del Estado.
 - b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - c) Las Administraciones de las entidades locales.
- (...)”



actividad, de carácter público o privado, partiendo del principio fundamental de 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, tal y como establece el Preámbulo de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

3.2. REGULACIÓN NORMATIVA

Dando cumplimiento al mandato constitucional establecido en el artículo 103.3 de la CE⁵, la LOFCS aborda la figura de la incompatibilidad en su artículo Sexto apartado 7º cuando señala: *“La pertenencia a las fuerzas y Cuerpos de Seguridad es causa de incompatibilidad para el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada, salvo aquellas actividades exceptuadas de la legislación sobre incompatibilidades”*.

Por tanto, este precepto realiza una remisión expresa al sometimiento de las FyCS a la Ley 53/84 de Incompatibilidades, no en vano, para los cuerpos policiales dependientes de las Corporaciones Locales, como son las Policías Locales, así lo dispuso también el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen Local, en su artículo 145⁶.

IV. LA LEY 53/1984 DE INCOMPATIBILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS: ACTIVIDADES PÚBLICAS Y ACTIVIDADES PRIVADAS

La Ley dispensa un trato diferenciado entre ambas figuras jurídicas, dependiendo de si la segunda actividad que el funcionario pretende compatibilizar sea de carácter público

⁵ Artículo 103.3 CE

“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

⁶ Artículo 145 RDL 781/1986

“El régimen de incompatibilidades de los funcionarios de la Administración local es el establecido con carácter general para la función pública en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en las normas que se dicten por el Estado para su aplicación a los funcionarios de la Administración local”.

o de carácter privado, estableciendo en su articulado una serie de requisitos y limitaciones, que como se pueden adivinar, más asequibles y laxos para las actividades públicas y, por el contrario, más restrictivos y rígidos para las actividades privadas, sin perjuicio del estudio específico que se ha de realizar para valorar cada solicitud de forma independiente.

Por tanto, para el análisis objeto de este trabajo resulta necesario atender a su estructura, centrándose en su Capítulo III dedicado a las Actividades Públicas, su Capítulo IV a las Actividades Privadas y su Capítulo V a las Disposiciones Comunes.

4.1. LÍMITES RETRIBUTIVOS PARA OBTENER LA COMPATIBILIDAD DE UNA ACTIVIDAD PÚBLICA O PRIVADA

Como se ha referido con anterioridad, la Ley 53/84 de Incompatibilidades, dedica su Capítulo IV a la regulación específica de las actividades privadas, si bien, y para un mejor entendimiento de lo que en el presente se viene a analizar, es conveniente reseñar lo dispuesto sobre las actividades públicas en los artículos Tercero y Séptimo:

El artículo Tercero señala en su virtud literal – *“que para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos”*. Como se puede observar, este precepto incluye una limitación respecto de la jornada laboral y horario.

Sin embargo, el artículo Séptimo establece los límites retributivos que se deben cumplir para obtener la autorización para compatibilizar una segunda actividad pública⁷.

⁷ Artículo Séptimo de la ley 53/84 de Incompatibilidades

“Será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de director general, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

- Un 30 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.
- Un 35 por 100, para los funcionarios del grupo B o personal de nivel equivalente.
- Un 40 por 100, para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.
- Un 45 por 100, para los funcionarios del grupo D o personal equivalente.
- Un 50 por 100, para los funcionarios del grupo E o personal equivalente.

Como queda acreditado de lo anterior, para las actividades públicas existe un límite económico que viene regulado en un capítulo específico.

Respecto de las Actividades Privadas, si bien también están reguladas de forma específica en un capítulo, en este caso el Capítulo IV, el legislador no ha establecido un límite retributivo de carácter determinado, como sí ocurre con las actividades públicas en el Capítulo III.

Esta limitación retributiva la fija el legislador en el artículo 16.4 de la Ley, que se encuentra recogido en Capítulo V, capítulo destinado a regular las Disposiciones Comunes.

Por tanto, el distinto tratamiento normativo que realiza el legislador queda extramuros de las reglas establecidas en los cánones de la aplicación general del Derecho, y en concreto del principio de especialidad normativa⁸, por cuanto aplica un precepto regulado en la parte dispositiva común, concretamente, el artículo 16.4, introducido con carácter residual en la norma que recoge la regulación común, tanto para actividades públicas como privadas.

Si tenemos en consideración, lo que hemos referido anteriormente y atendiendo que el supuesto de hecho posee identidad sustancial para utilizar la figura jurídica de la analogía, pues supera el filtro de los requisitos necesarios para su aplicación, al no existir una regulación expresa del supuesto. La normativa contempla un supuesto semejante, como es en este caso, la limitación del art. 7 para las actividades públicas y como es obvio, existe identidad de razón, por cuanto se trata de imponer un límite retributivo como requisito para el reconocimiento de una segunda actividad, ya sea pública o privada, por tanto, de la no previsión en la norma de forma específica de la limitación retributiva de la actividad privada, bien por defecto o por insuficiencia de la misma, al menos, cabe plantearse si debe resultar extensible la limitación establecida para las actividades públicas en el art. 7 de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades.

La superación de estos límites, en cómputo anual, requiere en cada caso acuerdo expreso del Gobierno, órgano competente de las Comunidades Autónomas o Pleno de las Corporaciones Locales en base a razones de especial interés para el servicio”.

⁸ Principio de Especialidad Normativa: “La ley especial prevalece sobre la ley general”.

A más abundamiento en el asunto, no puede excusarse la aplicación de un precepto con un carácter netamente más restrictivo, por no acudir a la institución jurídica de la analogía, que de por sí, ya supone un agravio comparativo para el funcionario, en atención a que la actividad que se pretenda compatibilizar sea pública o privada.

No en vano, es preciso apelar al sentido común para certificar hasta lo aquí expuesto, y es que, si aplicamos lo dispuesto en el art. 7 para las actividades públicas, el límite establecido resulta de aplicarle y sumarle al sueldo de un Director General, un porcentaje, que como mínimo sea un 30%, lo que hace que de facto, este límite sea difícilmente alcanzable. *A sensu contrario*, se puede considerar irracional e incongruente, que se aplique el límite establecido en el art. 16.4, para el reconocimiento de la compatibilidad de las actividades privadas, por considerarlo excesivo y que provoca en el funcionario que lo pretenda una importante reducción de sus retribuciones como empleado público y, por supuesto, un enorme agravio respecto de los funcionarios que disfrutaban de la autorización de la compatibilidad para ejercer una segunda actividad de carácter público.

4.2. ANÁLISIS DEL ART. 16 DE LA LEY 53/84 DE INCOMPATIBILIDADES

Para arrojar luz a este trabajo, se hace preciso el análisis profundo del artículo 16 de la Ley 53/84 de Incompatibilidades, cuyo objeto se hace para vislumbrar el espíritu de la Ley, en atención a que esta norma data del año 1984, si bien y en considerando que esta tarea le debe corresponder al legislador y en su caso, por aplicación a los tribunales, se hace conveniente esta observación para intentar sentar una base sólida entre los que consensuar y determinar las condiciones y procedimientos para el reconocimiento de la compatibilidad para ejercer una actividad privada con carácter general, para cualquier funcionario, independientemente de su categoría o puesto que ocupe en la administración Pública.

Entrando en el estudio exhaustivo del precitado *artículo 16 de la Ley de Incompatibilidades*, caben considerar las siguientes modificaciones:



4.2.1.- Redacción primitiva del artículo

“Artículo dieciséis.

1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, y al retribuido por arancel.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la dedicación del profesorado universitario a tiempo completo tiene la consideración de especial dedicación.

3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1, las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4.º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6.º de esta Ley, salvo para el personal docente universitario a tiempo completo”.

Como puede observarse, el precepto constaba solamente de 3 apartados, si bien lo aquí se interesa, es la referencia a *complementos específicos* que se hace en el apartado primero, por cuanto que en el año 1984 la estructura retributiva de los funcionarios públicos no diferenciaba complementos, componentes, factores, etc., por lo que este complemento se podía considerar como un “plus” de cuantía ínfima, que se incluía en la nómina de los funcionarios para intentar incrementar la nómina, en aquellos años considerada deficitaria e insuficiente.

4.2.2.- 1ª Modificación – Inclusión del apartado 4º (31/12/1991)

Consecuencia de estas precarias condiciones económicas establecidas para los funcionarios públicos en el año 1984, con la Ley de Incompatibilidades se concluye que pudo haber una agitación general en la función pública, auspiciada por el incremento de las solicitudes cursadas y reconocidas para compatibilizar la función pública con actividades privadas.

Es por ello, por lo que para fiscalizar este “fenómeno”, el legislador introduce el apartado 4º al artículo 16 de la Ley 53/84 LI, a través, del artículo 34 de la Ley 31/1991, de 30 de

diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992⁹, con efectos en la Ley de 31 de diciembre de 1991.

Como se puede observar, esta adición del apartado 4º supone la introducción de un filtro que actúa como límite económico al reconocimiento de las actividades privadas, estrictamente condicionado a las retribuciones que el funcionario percibe en concepto de *complementos específicos o conceptos equiparables*, sin diferir de la conceptualización utilizada por el mismo en el apartado 1º de dicho artículo.

4.2.3.- Nueva redacción del apartado 1º (13/04/2007)

Con la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007 (EBEP, actual TREBEP), afianzando lo ya establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP) y en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local (RD 861/86, en adelante) y habiéndose adaptado e implantado la nueva estructura retributiva, en prácticamente todas las Administraciones Públicas, es cuando el legislador estima conveniente realizar una nueva redacción del apartado primero del artículo 16 de la Ley 53/84 de Incompatibilidades, y actual, cuyo tenor literal es el siguiente:

“1. 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 del presente Estatuto 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.”

⁹ Artículo treinta y cuatro. Reconocimiento de compatibilidad.

“Se adiciona un apartado 4 al artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con la siguiente redacción:

«Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1.º 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.»

Como puede apreciarse, en la nueva redacción de este apartado, por primera se hace referencia al ***Factor de Incompatibilidad*** sustituyendo el término “*complementos específicos*” hasta el momento utilizado.

En este caso el legislador, fija como límite restrictivo para reconocer la compatibilidad un componente que se integra en el complemento específico, por lo que abre la puerta a plantear la duda razonable sobre si la referencia a tomar en consideración para fijar el límite retributivo del 30% establecido sigue siendo al complemento específico en su conjunto, o si la intención es condicionar la autorización de forma expresa a un componente individualizado, y no al conjunto de los factores que integran el precitado complemento, poniendo en valor su definición establecida en el artículo 23.3.b) de la LMRFP¹⁰, y su reproducción en el RD 861/86¹¹, así como el apartado b) del artículo 24 del TREBEP¹² al que se hace referencia expresa en la nueva redacción de este artículo 16.1 de la ley 53/84 de Incompatibilidades, que como se puede apreciar difiere de su redacción inicial en el antiguo EBEP.

V. EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

¹⁰ Artículo 23.3.b) de la Ley 30/1984 LMRFP

“El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo”

¹¹ Artículo 4 del RD 861/1986

“Artículo 4.º Complemento específico.

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo”.

¹² Artículo 24.b) del TREBEP

“Artículo 24. Retribuciones complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo”.

5.1. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN

El complemento específico es un concepto que se integra en el actual sistema retributivo de los funcionarios públicos, producto de su propia evolución histórica en nuestra Función Pública y en concreto de su régimen de retribuciones, independientemente de que su denominación como Complemento Específico “nace” como tal, en la Ley 30/84 LMRFP, como consecuencia del modelo que se quiere poner en marcha en ese momento¹³.

Hasta tanto, y groso modo, los conceptos primitivos que imperaban conceptuados “*Complementos del Sueldo*”, o también denominados “*Sobresueldos*” que eran el conjunto de cantidades dinerarias y algunas veces en especie que los funcionarios cobraban al margen de su sueldo personal, aunque por sus características su aceptación no fue generalizada, NIETO GARCÍA¹⁴.

La mezcolanza de dos o tres complementos del sueldo que se incluían en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y en la Ley de Retribuciones por el que se publicó el Decreto 889/1972, de 13 de febrero, por el que se establecía el régimen de los complementos de sueldo, gratificaciones e incentivos son los que configuraron el complemento específico, tales como el complemento de destino y el de dedicación especial, o dicho de otra manera los vectores que retribuirían los puestos de trabajo en concepto de complemento específico.

Por tanto, desde el punto de vista legal el artículo 23.3.b) de la Ley 30/84 LMRFP es el que define el complemento específico¹⁵. No obstante, esta definición genérica deviene insuficiente y es en virtud de la implementación de ulteriores normas y de la aplicación que los operadores jurídicos realizan de la misma, la que modela la definición que se ha

¹³ SOLANA PÉREZ, A., “Aplicación y control judicial del complemento específico en las retribuciones de los funcionarios públicos”, Colección análisis y comentarios, Granada, CEMCI 2000

¹⁴ NIETO GARCÍA, A. “Las retribuciones de los funcionarios en España”, Revista de Occidente, Madrid. 1967.

“Discrecionalidad; excepcionalidad; variedad, inespecificidad; falta de publicidad; irregularidad; provisionalidad y extrafiscalidad”.

¹⁵ Artículo 23.3.b) de la Ley 30/84 LMRFP: “El complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo”.

configurado, estableciendo que al complemento específico como una modalidad retributiva, de carácter complementaria, dependiente de los puestos de trabajo que la tienen reconocida y asignada por la Administración, a través de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), como consecuencia de la concurrencia en ellos de unas concretas y determinadas condiciones particulares como son: la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Viniendo por tanto a retribuir la concurrencia en algunos puestos de trabajo, efectiva y realmente desempeñados por el funcionario, de todas o alguna de las citadas condiciones particulares, independientemente de la persona que lo desempeñe. Constituyendo estas condiciones particulares parte de la actividad propia y ordinaria del puesto (*STS 04/07/1994; STSJM 11/09/1997; STSJE 14/05/1997; STSJPV 24/01/1997*).

En conclusión, podemos afirmar que el complemento específico es el pilar fundamental del nuevo sistema retributivo implantado por la Ley 30/84, justificado por la necesidad de satisfacer las demandas internas, las demandas políticas, doctrinales y sociales y, por otra parte, conseguir una Función Pública moderna, eficaz, racional y preocupada por el bienestar y las motivaciones de sus servidores públicos.

5.2. FACTORES QUE INTEGRAN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Como ya se ha expuesto, tanto en el art. 23.3.b) de la Ley 30/84 LMRFP, como en el art. 4 del RD 861/86, los factores que integran el complemento específico son *la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad*. No obstante, la Ley 7/2007 EBEP (actual TREBEP) incluyó una nueva definición del complemento específico en su artículo 24, que ya se ha expuesto y se puede contrastar, este art. 24 del TREBEP no especifica complementos concretos, sino criterios por los que pueden establecerse los factores o vectores a retribuir, sin hacer referencia concreta al complemento específico, tal y como se dispone en el art. 23.3.b) LMRFP y 4 del RD 861/86.

En la nueva regulación que se hace en el art. 23.3.b) LMRFP y 4 del RD 861/86, las condiciones particulares que se tienen en cuenta, sólo y exclusivamente son las inherentes al puesto de trabajo, independientemente del funcionario que lo ocupe, estas posibilidades en el art. 24 el TREBEP están abiertas, se puede considerar un complemento innominado, destacando que es un complemento que tiene en cuenta la progresión alcanzada por el

funcionario, es decir, su carrera administrativa y la evaluación de su desempeño, las condiciones en las que desarrolla el trabajo el funcionario, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo que muestra el funcionario o incluso el rendimiento o los resultados obtenidos, por lo que se tiene en cuenta condiciones inherentes a la actitud y rendimiento del funcionario, posición totalmente antagónica a lo dispuesto en la LMRFP, tal y como se ha expuesto.

La aprobación de este innominado precepto en el EBEP, y su confirmación en el actual TREBEP, ha supuesto un cambio drástico en la implementación de las RPT, permitiendo a las administraciones introducir componentes destinados a retribuir aspectos personales de los funcionarios que inciden en el desempeño del puesto de trabajo, como anteriormente hemos referido, pero ello contraviene la naturaleza objetiva del CE y lo estrictamente dispuesto en el art. 23.3b) de la Ley 30/1984 LMRFP, confirmado por los operadores jurídicos en numerosas sentencias, algunas de ellas ya expuestas en este documento, pues el CE, como hemos reiterado en innumerables ocasiones, está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, vinculando única y exclusivamente al puesto de trabajo independientemente de quien sea el funcionario que lo ocupa, por tanto no es un complemento personal (*STSJ de Murcia, de 9 de julio de 1.997*).

De lo expuesto, se acredita que el CE viene regulado en el art. 23.3.b) de la LMRFP, en el art. 4 del RD 861/1986 y en el art. 24 del TREBEP, este último, de redacción más reciente y actual, y como ya se ha expuesto, incluye una conceptualización de los factores que lo integran que difiere muy mucho de los contenidos en las normativas de los años 84 y 86, más antiguos y menos adaptados al proceso evolutivo de la Función Pública en España, por lo que cabe plantearse la siguiente cuestión: ¿porqué con la nueva conceptualización de CE incluido en el EBEP en 2007, no se actualizaron o derogaron los artículos 23.3.b) de la LMRFP y 4 del RD 861/1986?

La respuesta a la hipótesis planteada figura en la Disposición Final Cuarta del TREBEP referente a la entrada en vigor, que establece:

“1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.

En consecuencia, en las Comunidades Autónomas en las que no se hayan dictado leyes de Función Pública y Reglamentos de desarrollo del TREBEP, se mantendrán en vigor y por tanto, serán de aplicación y producirán todos sus efectos las normas que cada Administración Pública tenga vigentes para los supuestos establecidos en la referida Disposición, entre los que se incluye la autorización o denegación de las compatibilidades, así mismo lo establece *la STS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª – sentencia núm. 1684/2019 de 65 de diciembre (RJ\2019\4984)*, dictada en interés casacional, con la *Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Andalucía*, que estimó el recurso de apelación interpuesto por la Junta de Andalucía, sobre un caso relacionado con la solicitud de compatibilidad de un trabajador de la Agencia Idea de la Junta¹⁶.

¹⁶ “STS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª” – “Sentencia núm. 1684/2019 de 65 de diciembre (RJ\2019\4984)”, dictada en interés casacional, con la “Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Andalucía”.

“En esta sentencia una de las cuestiones que se determina es la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (antiguo EBEP, actual TREBEP), cuando dispone -FD TERCERO-: “Apoya su argumento en el artículo 36.3 del Convenio Colectivo de IDEA (...) el cual declara lo que retribuye el complemento específico de los funcionarios en términos similares del aún vigente artículo 23.3 b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública (disposición final cuarta. 2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril). [...] -FD QUINTO-, iii) Disposición final cuarta. Entrada en vigor del EBEP.

“1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”.

Otra sentencia, confirmatoria de la anterior, es la “STS de la Sala Tercera, la Sección 4ª, de lo Contencioso-Administrativo núm. 1233/2022 de 1 de octubre (Rec. 7908/2018)”, por cuanto dispone:

VI. IDENTIDAD DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FFCCSS CON RELACIÓN A LA INCOMPATIBILIDAD

La LOFCS, en su art. 6.2 apartado 7 señala que “*La pertenencia a las fuerzas y Cuerpos de Seguridad es causa de incompatibilidad para el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada, salvo aquellas actividades exceptuadas de la legislación sobre incompatibilidades*”, por lo que establece que la normativa básica del régimen de incompatibilidades de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad es la Ley 53/1984, de incompatibilidades.

Atendiendo a lo dispuesto en el art. 2 de la precitada disposición, que relaciona cuales son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y más concretamente: a) Las del Estado dependientes del Gobierno de la Nación (*CNP y Guardia Civil*); b) Las dependientes de las Comunidades Autónomas (*Policías Autonómicas y adscritas a las CCAA*); y c) Los dependientes de las Corporaciones Locales (*Policías Locales*), de lo se puede deducir que el régimen de incompatibilidades opera de igual manera para cualquier cuerpo policial, sin exclusión de ninguno y con identidad de efectos.

Ello lo confirma, entre otras, la sentencia de la Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 4ª el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 4363/2013 – (Rec. 196/2012)¹⁷.

“(…) el régimen jurídico de las retribuciones que, con carácter general, se establecen para los funcionarios públicos. (...) la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, prolongado su vigencia a tenor de la disposición derogatoria única con el alcance establecido en el apartado 2 de la disposición final cuarta, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de 2015 citado)”

¹⁷ “Sentencia de la Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 4ª el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 4363/2013 – (Rec. 196/2012)”:

“Es por ello por lo que la legislación en materia de incompatibilidades les es plenamente aplicable, al igual que a los componentes de las Policías locales, y, por tal razón, la jurisprudencia al efecto dictada por el T.S. y por los T.S.J. les es también aplicable a ambos Cuerpos, como recoge la sentencia apelada, siendo plenamente aplicable, por tanto, a la Policía local el mismo criterio que se siguió con la Guardia Civil (...).

“Tampoco se puede apreciar la alegación referida a que el TS no contemplaba en ningún caso la situación y normativa específica de la Policía al referirse a la Guardia Civil, pues, (...) los Cuerpos policiales públicos, de toda índole y, por tanto, las Policías locales, y la Guardia Civil, se rigen por la misma normativa sobre incompatibilidades (...), así como la normativa de las leyes Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, L.O. 2/86, de 13 de marzo, y ley catalana 16/91, de 10 de julio, de Policías locales de Catalunya, no cabiendo, por tanto, ninguna duda en este sentido”.

Así mismo lo reitera la Sentencia núm. 137/2015, de 18 de febrero (RJCA 2015/325) del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 4ª)¹⁸.

A tenor de lo dispuesto en las referidas sentencias, no se ofrecen dudas de que opera idéntico régimen jurídico para todos los cuerpos policiales con relación a la incompatibilidad, que se regula en la Ley 53/1984, de incompatibilidades.

Por tanto y a resultas de cuanto antecede, viene al caso considerar lo dispuesto en el párrafo segundo del Preámbulo de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, que en virtud de su literal señala:

“La operatividad de un régimen general de incompatibilidades exige, como lo hace la Ley, un planteamiento uniforme entre las distintas Administraciones Públicas que garantice además a los interesados un tratamiento común entre ellas”

Éste es el espíritu de la Ley, que persigue un tratamiento en igualdad para todos los funcionarios de la Administración Pública, sin excepción, salvando los obstáculos que puedan suponer la dispersión normativa o la falta de desarrollo legislativo en esta materia, pues se entiende que un criterio de valoración que se ha establecido para los funcionarios públicos del Estado se debe aplicar a la Administración local, con sus mismas condiciones y exigencias.

En consecuencia, para el reconocimiento de las compatibilidades no debe haber diferencia de trato jurídico, debiéndose aplicar y requerir en igualdad de condiciones las exigencias y límites para cualquier miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, con

¹⁸ “Sentencia núm. 137/2015, de 18 de febrero (RJCA 2015/325) del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 4ª)”:

“De la normativa transcrita conviene constatar lo siguiente: a) Que tanto los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, del Cuerpo de la Guardia Civil, del Cuerpo de los Mossos de Escuadra y Policías Locales se encuadran en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuyas funciones son las de mantener la seguridad pública (art. 1 y 2 de la Ley Orgánica 2/1986 (RCL 1986, 788)); b) Que el art. 6 de la LO 2/1986, y en lo que aquí interesa el párrafo 7º, se aplica a los miembros de la Policía Local; c) Que los miembros de la Policía Local tienen los derechos y deberes que les corresponden con respeto a la Constitución (RCL 1978, 2836), Estatutos de Autonomía y resto de Ordenamiento Jurídico vigente; (...) el art. 6.7 de la LO 2/1986 en cuanto ambos hacen una misma salvedad a "las no incluidas en la legislación reguladora de las incompatibilidades", o "salvo aquellas exceptuadas en la legislación sobre incompatibilidades", por lo que no existe colisión normativa”.

independencia de la Administración a la que pertenezca, sin embargo y en el caso que aquí se analiza, se puede acreditar las dispares resoluciones que se dictan por parte de las distintas administraciones, vulnerando el principio de igualdad de trato común que el Preámbulo de la Ley, de forma expresa, pretende garantizar.

En este sentido y para concretar el objeto de este artículo, tratamos de analizar el supuesto de hecho que da título al presente y que refiere los efectos de la aplicación del art. 16.4 de la LI, en el reconocimiento de la compatibilidad del ejercicio profesional de la Abogacía en las fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado vs Policías Locales de Andalucía.

Como se ha expuesto ya en innumerables ocasiones el art. 16.4 de la LI establece:

“Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1º.3, 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad”.

A tenor de lo dispuesto en este precepto, se desprende que el reconocimiento de la compatibilidad se reduce al cumplimiento del límite económico establecido en el mismo, siendo la estructura retributiva de cada cuerpo policial la que determine los efectos y consecuencias dispares que tengan que soportar los funcionarios que la pretendan.

Ahora bien, que interpretación puede merecer el concepto *“complementos específicos o concepto equiparable”* al que hace referencia este apartado 4 de la LI, si en el apartado 1 del artículo 16, la referencia se hace al *“Factor de Incompatibilidad”*, como ya se analizó y al que se le ha dedicado un apartado íntegro del presente artículo.

Esta diferencia conceptual que opera en este art. 16, pone de relieve la ambigüedad que cabe en su interpretación, pues no es incuestionable que para determinar el cálculo del límite establecido del 30% se pueda imputar; el Complemento Específico en su conjunto, es decir, con todos los factores que lo integran, o si, por el contrario, única y exclusivamente, se debe tomar en consideración el Factor de Incompatibilidad.

En este sentido, los tribunales no han aclarado este extremo de forma rotunda, habiendo posiciones a favor de aplicar el complemento específico en su conjunto para determinar el límite retributivo del 30% - *STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) Sentencia núm. 523/2019 de 30 julio (JUR\2020\205226*¹⁹, y otras posiciones que dejan la puerta abierta al análisis de cada factor, su razón de ser y el objeto

¹⁹ “STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª)” – “Sentencia núm. 523/2019 de 30 julio (JUR\2020\205226)”

SEGUNDO. - Por su lado, el Sr. Abogado del Estado mantiene la absoluta adecuación a Derecho del acto recurrido, y en apoyo de tal conclusión indica que "es incuestionable que los componentes de cualquier complemento no pueden significar una disociación del mismo, que continúa siendo una sola retribución complementaria, como la configuran las normas retributivas. Por eso, cuando el art. 16.4 menciona el complemento específico, necesariamente la aplicación del precepto ha de contemplar éste en su integridad, sin que haya razón alguna para seleccionar un componente y desechar los demás, como si no contribuyesen todos ellos por igual a la configuración del complemento. Ciertamente, en todo el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, el legislador no ha estimado oportuno modificar la dicción legal para referirse a uno solo de los componentes, por lo que no debemos hacer una distinción de componentes del específico que la ley no ha querido hacer, razonamiento que -concluye así el Sr. Abogado del Estado- ha de llevar a la confirmación de las resoluciones recurridas y, por ello, a la desestimación del presente recurso contencioso-administrativo."

"Puede observarse que, mientras en el artículo 23.3.b) de la LMRFP, el complemento específico se destina a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, el artículo 4.B) del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, al enunciar las circunstancias especiales de los puestos de trabajo policiales que retribuye el componente singular del complemento específico, menciona la dificultad técnica, la responsabilidad, la peligrosidad y la penosidad, pero no se refiere a ni a la dedicación ni a la incompatibilidad;

"El artículo 4.B) del Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, al definir el complemento específico, se remite expresamente tanto a la LMRFP como a la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, normas ambas que establecen que ha de tomarse en cuenta en el régimen retributivo la especial dedicación y la incompatibilidad. Pues bien, es obvio que si el artículo 4.B) del citado Real Decreto 950/2005 no menciona la especial dedicación y la incompatibilidad como factores retribuidos mediante el componente singular del complemento específico, es porque los mismos se retribuyen mediante el componente general y ello por una razón muy sencilla: porque la especial dedicación y la incompatibilidad no eran condiciones específicas de algunos puestos policiales, sino generales de todos los reservados a funcionarios de la Policía Nacional que eran todos ellos incompatible para cualquier actividad privada. La incompatibilidad se retribuía, pues, a través del componente general, aplicable a todos los puestos de trabajo desempeñados por funcionarios de la Policía Nacional;

"... el hecho de que el componente general se aplique a todos los puestos policiales no le priva de su carácter de complemento específico. Es un complemento específico porque toma en cuenta las diferencias de las características de los puestos de trabajo policiales con las de los puestos no policiales, por más que, como en todos los puestos policiales se trabaja con las peculiaridades propias de la función policial, en todos se devenga el citado componente general. Es fácil concluir que la suma de ambos componentes es equivalente al complemento específico regulado en el artículo 23.3.b) de la LMRFP;

de su retribución en el CESTS (*Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª*) Sentencia núm. 1684/2019 de 5 diciembre (RJ\2019\4984)²⁰.

Por tanto, apelando al espíritu de la Ley y al sentido común, este punto, como puede observarse, no está exento de polémica, pues en la base de toda lógica, no se logra llegar al entendimiento de como un funcionario que realiza el desempeño de su puesto de trabajo de forma íntegra, haciendo frente a los distintos factores que integran el CE de su puesto

²⁰ “STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª)” – “Sentencia núm. 1684/2019 de 5 diciembre (RJ\2019\4984) -FD QUINTO”-:

La legislación aplicable tomada en consideración en el auto de admisión del recurso. El artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. El artículo 24 b) del Estatuto Básico del Empleado Público y su entrada en vigor.

i) El artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas:

"1. 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 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad (...).

4. Asimismo, por excepción (...) podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad."

Este último apartado fue declarado no contrario a la Constitución en STC 67/2002, de 21 de marzo.

ii) El artículo 24 b) del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, tanto en su redacción originaria de la Ley 7/2007, de 12 de abril como en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre que aprueba su Texto Refundido, TREBEP, inserto en el capítulo III del Título III, dispone que el complemento específico de los funcionarios retribuye: "La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo, o las condiciones en el que se desarrolla el trabajo"

iii) Disposición final cuarta. Entrada en vigor del EBEP.

"1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa. 2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto." Resulta patente que los distintos términos no son exactamente homogéneos entre sí. No es lo mismo "especial dificultad técnica" que "incompatibilidad exigible para el desempeño de determinado puesto de trabajo" o "las condiciones en el que se desarrolla el trabajo" o "nivel de representatividad". La asignación de un complemento específico por un motivo concreto ha de identificar su razón de ser en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo para poder ser calificado como factor de incompatibilidad.

de trabajo, bien sea la especial dificultad técnica, la penosidad, la responsabilidad, peligrosidad, turnicidad, etc., sin menoscabo de funciones, sin alteración de la jornada y horario laboral y respetando las limitaciones establecidas, *(lo que conlleva a que la compatibilidad no sea absoluta, sino sea la denominada **compatibilidad relativa o parcial**)*, se le aplique para el cálculo del límite retributivo el complemento específico en su conjunto, lo que se traduce en que el funcionario realiza su trabajo exactamente igual que si no tuviera reconocida la compatibilidad, pero la reducción en sus retribuciones es cuantiosa.

No ocurriría así, si para el reconocimiento de la compatibilidad, única y exclusivamente, se tuviera en consideración el Factor Incompatibilidad, pues este factor es el que se integra y abona en el complemento específico con el objeto de impedir jurídicamente la simultaneidad del puesto de funcionario con una segunda actividad, por lo que sería más razonable, no abonar lo que se retribuye por tal concepto y facilitar el reconocimiento de la compatibilidad sin generar un grave perjuicio económico al funcionario que la pretende.

6.1. APLICACIÓN DEL ART. 16.4 DE LA LEY 53/1984 DE INCOMPATIBILIDADES A LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

Las retribuciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (CNP y GC) se regulan en el *Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado*, y más concretamente es su art. 4.B) el que se dedica al CE y que literalmente señala:

a) El complemento específico remunerará el riesgo, dedicación y demás peculiaridades que implica la función policial, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) El complemento específico estará integrado por los siguientes componentes:

1.º El componente general, que se percibe en función del correspondiente empleo o categoría que se tenga, y que se aplicará al Cuerpo de la Guardia Civil y al Cuerpo Nacional de Policía en los importes que, para cada empleo y categoría, se fijan en el anexo III.

2.º El componente singular, que está destinado a retribuir las condiciones particulares o singulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, en las cuantías que, a propuesta del Ministerio del Interior, se autoricen conjuntamente por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones”.

Como se extrae de este precepto, el Complemento Específico de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se divide en dos componentes: el componente singular y el componente general.

La cuestión que se ha venido planteando, es si para obtener el reconocimiento de la compatibilidad de un miembro de CNP o GC, se debía tomar en consideración para calcular el límite establecido en el art. 16.4 LI, el Complemento Específico en su conjunto, o sólo el Componente Singular del CE, en aras a que este último componente es el que está destinado a retribuir las condiciones particulares o singulares de algunos puestos de trabajo, tal y como literalmente se establece.

Esta cuestión ha sido resuelta en numerosas sentencias, estableciendo que para la obtención del reconocimiento de la compatibilidad se ha de tener en consideración el Componente Singular del Complemento Específico - SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) Sentencia núm. 39/2020 de 15 enero (JUR\2020\91870)²¹,

²¹ “SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª)” – “Sentencia núm. 39/2020 de 15 enero (JUR\2020\91870) -“FJ TERCERO”-: “La Ley 53/1984, de 26 de diciembre , de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas establece en el art. 16 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 del presente Estatuto 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”.

Y en el apartado 4 se dice: "Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1.º o 11, 12 y 13 de la presente Ley , podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad . Esta cuestión ya ha sido resuelta en numerosas ocasiones, así en sentencia de fecha 11 diciembre 2019 se decía:

La primera cuestión ya ha sido resuelta por esta sección en numerosas sentencias, por ejemplo, en la SAN de 8 de febrero del 2018 , según la cual " esta Sala y Sección, en sentencia de 22 de mayo de 2017 - recurso de apelación 33/2017 -, después de dejar sentado que la regla general de incompatibilidad establecida en el artículo sexto, apartado 7 , de la LO 2/1986 , cede en los supuestos previstos en la legislación sobre incompatibilidades, como es el caso del artículo 16.4 de la Ley 53/1984 , ha venido a considerar que el complemento retributivo a tomar en consideración para la aplicación del límite establecido en el artículo 16.4 de la Ley 53/1984 , en el caso del personal de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del

ello supone que la merma en las retribuciones del funcionario que la tenga reconocida se entiendan “proporcionadas” con respecto al desempeño íntegro de su puesto de trabajo y las limitaciones legales impuestas para el desarrollo de la segunda actividad privada.

6.2. APLICACIÓN DEL ART. 16.4 DE LA LEY 53/1984 DE INCOMPATIBILIDADES A LAS POLICÍAS LOCALES

Como ya se ha expuesto en apartados anteriores, opera idéntico régimen jurídico en referencia a la compatibilidad de todos los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, entre los que se incluyen las Policías Locales, sin embargo, los efectos y consecuencias del reconocimiento son muy heterogéneas, considerándose más exigentes y lesivas para las Policías Locales, en atención a la reducción de los emolumentos a percibir, que como ya se ha indicado, se reducen aproximadamente al 50% de los mismos.

Si bien, cabe reseñar, que para todos los cuerpos policiales les son de aplicación las limitaciones establecidas en la propia Ley de Incompatibilidades, por lo que la compatibilidad sea considerada o denominada “*compatibilidad parcial*”, que supone, que el funcionario debe cumplir íntegramente su jornada de trabajo y su horario, prohibiendo taxativamente su modificación, de lo contrario supondría la renuncia tácita a la compatibilidad; no pueden realizar actividades que puedan comprometer la imparcialidad independencia del personal de que se trate, impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales, entre otras.

Estado, es el tramo o componente singular del complemento específico asignado a dicho personal conforme al artículo 4 del Real Decreto 950/2005 , en la medida en que (...) el denominado componente singular es el único que se asemeja propiamente al artículo 23.3.c) a que se refiere la Ley 30/1984 (...) tratándose del complemento específico por antonomasia", criterio que es recogido en la sentencia de instancia y debe ser confirmado.

Por su parte, en sentencia de 15 noviembre 2018, en un supuesto similar al que nos ocupa ya decíamos que: en el RA nº33/2017, en sentencia de esta Sala de fecha 22.5.2017, que adelantamos que ha sido seguida en las de 5.3.2018, RA 10/2018 y de 8.2.2018, RA 1/2018, en las que se ha venido distinguiendo entre el componente singular y general del complemento específico, a los efectos de determinar que no se supera el 30% de las retribuciones básicas, tal como se acredita en la demanda y expediente, y conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, recogida en las STS de fecha 5.5.2011 , o 14.12.2015 , sobre la base de la interpretación del art.4 del RD 950/2005 , de retribución de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado.

En dicha sentencia se explica que: en el RA 33/2017, en la que reconocíamos que sólo el componente singular se asemeja al complemento específico del art.23.3. b) de la Ley 30/1984 y art. 24.b) de la Ley 7/2017, y así indicábamos (...)

No en vano, existe disparidad en el trato jurídico entre los cuerpos estatales y las policías locales y ello tiene su origen en la distinta y específica estructura retributiva que tienen CNP y GC, que como ya se ha expuesto, se establece en el *RD 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado*, de modo que, la división del Complemento Específico en dos componentes (componente general y componente singular), del que sólo se tiene en consideración para el cálculo del 30% establecido en la Ley de Incompatibilidades el **componente singular**, lo que supone para estos cuerpos que el alcance y efectos del reconocimiento de la compatibilidad puedan ser reales y efectivos, y contextualizando, sin que les suponga soportar una desmesurada reducción en sus nóminas.

Sin embargo, la estructura retributiva del resto de funcionarios no establece referida división y por tanto, para el cálculo del límite económico legalmente establecido, se tiene en consideración el Complemento Específico en su conjunto.

Si se analiza la interpretación que se hace del art. 16.4 Ley 53/1984 de Incompatibilidades en su aplicación a las policías locales, se extrae una doble penalización que se les aplica y que debe soportar el funcionario por su pretensión, que se substancia en las siguientes:

. - Por un lado, se le reduce el complemento específico al 30% de las retribuciones básicas, excluyendo los trienios, por lo que al funcionario se le abona una cantidad ínfima por todos los factores que integran su CE, teniendo en consideración que las retribuciones básicas actualmente resultan, aproximadamente, la mitad del importe que se retribuye en concepto de CE.

.- Y por otro lado, la obligatoriedad que la Ley de Incompatibilidades impone al funcionario de tener que desarrollar su ejercicio profesional de forma plena e íntegra, sin menoscabo de sus funciones y deberes, es decir, la denominada **compatibilidad parcial**, lo que provoca que el funcionario continúe realizando su trabajo como si no tuviese reconocida la compatibilidad, y por tanto, continuar soportando de forma plena los referidos factores que integran su CE, a cambio de una “insignificante” retribución.

De lo anterior y poniendo en valor los denominados factores o vectores, que integran el CE de los funcionarios de la Administración Local, entre los que se incluye el **Factor de Incompatibilidad**, que básicamente viene a retribuir en el CE *la imposibilidad jurídica para que el funcionario pueda simultanear dos puestos de trabajo*, cabe cuestionarse, si

no sería más justo, que para que se pueda reconocer la compatibilidad a cualquier funcionario, se deba excluir de sus retribuciones, en su caso, única y exclusivamente, el Factor de Incompatibilidad y *a sensu contrario* no se tenga en consideración la imputación del CE en su conjunto para establecer el límite del 30% legalmente establecido, tal y como se viene aplicando en la actualidad y que como se ha expuesto reiteradamente, supone una desproporcionada reducción en las retribuciones, en este caso, de los policías locales.

VII. CONCLUSIONES

En consecuencia, se puede entender que escapa de toda lógica, la interpretación tan restrictiva que se hace de un precepto, que pone en valor el debate surgido, en cuanto a si es necesaria la intervención legislativa en el asunto para salvaguardar los principios de legalidad, seguridad jurídica, interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, buena fe y confianza legítima, así como, el Derecho de Igualdad de trato y no discriminación, y todo ello fundamentado, en los efectos y consecuencias que provocan las diferencias de trato jurídico que se dispensa a los miembros de las policías locales, respecto de CNP y GC.

Tras el desarrollo del presente, se puede, al menos, adquirir una opinión crítica, en torno a la regulación actual del asunto, para poder posicionarse sobre la necesidad o no, de su actualización y/o modificación, en pro de salvaguardar el principio de igualdad y no discriminación para todos los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, independientemente del cuerpo al que pertenezcan.

En definitiva, de lo que se ha tratado es de buscar respuestas a las distintas hipótesis que se han venido planteando a lo largo de este trabajo y fiscalizar si la actual regulación normativa se ha adaptado, es adecuada y recoge las nuevas demandas sociales, laborales, económicas, etc., que reivindican los funcionarios policiales, para así alinearse con el desarrollo y evolución del nuevo modelo policial de servicio público instaurado en la LOFCS²².

²² Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. “Preámbulo. Por encima de cualquier otra finalidad, la Ley pretende ser el inicio de una nueva etapa en la que destaque la consideración de la policía como un servicio público dirigido a la protección de la comunidad, mediante la defensa del ordenamiento democrático”.

Y es que, si acudimos al sentido común, podemos observar cómo en una institución jurídica, como es la compatibilidad de los funcionarios públicos, y en este caso concreto, de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el que opera idéntico régimen jurídico, su aplicación factual sea tan dispar en sus efectos dependiendo del cuerpo al que pertenezca quien la pretenda, y todo ello, tiene su base, como se ha referido, en la estructura retributiva de cada cuerpo, sin entrar a valorar, si la regulación específica que se realiza en el RD 950/2005, para CNP y GC, debería hacerse extensible al resto de los cuerpos policiales, pues al igual que la seguridad pública que se salvaguarda es competencia de todos²³, y como función primordial determinada por su tratamiento global, también se deberían contemplar por igual y para todos sus miembros, idénticos derechos y obligaciones, sin diferenciar al cuerpo al que se pertenezca.

Se configura de vital consideración la que responde a la falta de concreción que se aprecia en el art. 16 de la Ley de Incompatibilidades, por cuanto el legislador en su apartado 1º se refiere al *factor de incompatibilidad* de forma expresa e indubitada, como el complemento o componente a considerar en torno a la compatibilidad, y sin embargo, en su apartado 4º hace referencia a *complementos específicos o conceptos equiparables*, sin acotar el término y dejando la puerta abierta a interpretaciones diversas por parte de las administraciones, que pueden llegar a generar “discriminación” por la diferencia de trato dispensada a las policías locales, y ello en base a la aplicación del precepto en su forma más restrictiva, como de facto ocurre.

Esta acción de no legislar adecuadamente o hacerlo de forma deficiente, puede traer como causa la responsabilidad del Estado Legislador, por la desprotección de los principios y derechos ya referidos, por lo que se hace necesario someter este art. 16 a un profundo análisis en el que mediante la intervención legislativa actualizadora se especifique y concrete el/los concepto/os, componente/es o factor/es con los que establecer los límites retributivos para poder obtener el reconocimiento de la compatibilidad para el ejercicio de una segunda actividad privada.

²³ Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. “Preámbulo. La seguridad pública constituye una competencia difícil de parcelar, toda vez que no permite delimitaciones o definiciones, con el rigor y precisión admisibles en otras materias. Ello es así porque las normas ordenadoras de la seguridad pública no contemplan realidades físicas tangibles, sino eventos meramente previstos para el futuro, respecto a los cuales se ignora el momento, el lugar, la importancia y, en general, las circunstancias y condiciones de aparición”.

Hasta la fecha, esta inconcreción conceptual que aquí se pone de manifiesto, ha sido resuelta, de forma incontrovertida, con la intervención de los Juzgados y Tribunales, lo que aún no ha sido sometida a la decisión judicial es la siguiente hipótesis -para que se pueda reconocer la compatibilidad se debe tener en consideración, única y exclusivamente, el Factor de Incompatibilidad o el Complemento Específico en su conjunto, esta cuestión, que de resolverse por el Alto Tribunal y con la unificación de Doctrina, se delimitaría la ambigua y subjetiva redacción actual del artículo 16, y daría respuesta a las numerosas discrepancias jurídicas que operan al respecto, solventando la denotada pasividad del legislador y poniendo en valor el auténtico espíritu de la Ley de Incompatibilidades, que puede extraerse de las diversas actualizaciones a las que se ha visto sometida desde su pronunciamiento en el año 1984.

BIBLIOGRAFÍA

NIETO GARCÍA. A. “Las retribuciones de los funcionarios en España”, *Revista de occidente, Madrid, 1967.*

SOLANA PÉREZ, A., “Aplicación y control judicial del complemento específico en las retribuciones de los funcionarios públicos”, *Colección Análisis y Comentarios.* Granada, CEMCI, 2000.

JURISPRUDENCIA CITADA

SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) Sentencia núm. 39/2020 de 15 enero (JUR\2020\91870)

Sentencia de la Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 4ª el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 4363/2013 – (Rec. 196/2012)

Sentencia núm. 137/2015, de 18 de febrero (RJCA 2015/325) del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de Contencioso-Administrativo, Sección 4ª)

STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) Sentencia núm. 1684/2019 de 5 diciembre (RJ\2019\4984)

STS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª – sentencia núm. 1684/2019 de 65 de diciembre (RJ\2019\4984), dictada en interés casacional, con la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Andalucía.

STS de la Sala Tercera, la Sección 4ª, de lo Contencioso-Administrativo núm. 1233/2022 de 1 de octubre (Rec. 7908/2018)

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) Sentencia núm. 523/2019 de 30 julio (JUR\2020\205226)

NORMATIVA ANALIZADA

Constitución Española de 1978

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de diciembre, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio para el Cuerpo Nacional de Policía.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Ley 29/2014, de 28 de noviembre para la Guardia Civil.

Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen Local.

