

José Rafael ARREBOLA SANZ, Secretario del Ayuntamiento de Burjassot
CERTIFICO:

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de febrero de 2018 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que transcrito en extracto dice:

GOBERNACIÓN.- SOLICITUD QUE FORMULA LA TRABAJADORA ISABEL GAMBOA DE AUTORIZACIÓN DE COMPATIBILIDAD PARA EL EJERCICIO DE ACTIVIDAD LABORAL PRIVADA EXPEDIENTE 2018/00000012X

Este asunto, cuando se convocó el orden del día de este Pleno, no había sido previamente dictaminado por la correspondiente Comisión Informativa, por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 97.2 y 82.3 del RD 2068/11086, de 28 de noviembre por el que se aprueba el ROF, el Pleno antes de entrar a debatir sobre el mismo, por unanimidad ratificó su inclusión en el orden del día.

Con carácter previo a su debate y una vez finalizado el turno de intervenciones el Pleno por dieciséis votos a favor (8 PSOE, 4 Compromís, 2 C's, y 2 EUPV) y cinco abstenciones (4 PP y 1 Totes) por lo que por unanimidad de los miembros asistentes, **ACUERDA** aprobar la urgencia de este asunto.

Isabel **GAMBOA GARCIA** en escrito recibido en este Ayuntamiento el 30 de enero de 2018 y registrado con el número 2018001554, solicita la compatibilidad para poder compatibilizar una actividad laboral privada como perito psicológico fuera de su horario laboral.

La cuestión de las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas viene regulada en la Ley 53/84, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas que señala en su artículo 2.1 el ámbito de aplicación de la misma, señalando en su apartado c) que la presente Ley será de aplicación al personal al servicio de las Corporaciones Locales.

El ejercicio de actividades profesionales fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad, atribuido, en el caso de los Ayuntamientos, a la competencia del Pleno (artículo 14 de la Ley 53/1984).

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 en la disposición final tercera modifica el artículo 16.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, estableciendo que no podrá autorizarse 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.

La Ley 10/2010 de 9 de julio de la Generalitat de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana en el artículo 92.1 estipula que la aplicación del régimen de

incompatibilitades se ajustarà a la legislació bàsica estatal en esta matèria y a la normativa autonòmica de desenvolupament.

Isabel GAMBOA GARCIA es treballadora laboral amb contracte indefinida, no té reconeguda cap tipus de compatibilitat ni per a l'activitat pública ni per a la privada, i desenvolupa seues funcions com a Psicòloga dins del programa de SEAFI, i seua plaça no té assignat cap complement o factor específic de incompatibilitat o de dedicació exclusiva.

Les retribucions del personal laboral se abonaran en concepte de salari base, i no comporta la percepció de complement específic o concepte equiparable cuya quantia supere el 30 per 100 de seua retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin seua origen en l'antigüedat.

Les normes relatives a incompatibilitats per a l'execució d'una segona activitat en el sector privat, com és en este cas estan contingudes en l'article 11 i concordants de la Ley 53/1984:

a) El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde esté destinado (artículo 11.1 de la Ley 53/1984).

b) El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá desempeñar actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, hayan intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público (artículo 12.1.a de la Ley 53/1984).

Les normes relatives a incompatibilitats per a l'execució d'una segona activitat tant en el sector públic com en el sector privada estableixen que:

a) En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia (artículo 1.3 de la Ley 53/1984).

b) No puede autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeña puestos que comportan la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, y al retribuido por arancel. (artículo 16.1)

c) El artículo 16.4 de la Ley 53/1984 establece que por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículo 1.3 (menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes) art. 11 (trabajos relacionados directamente con sus competencias), art 12 (cursa sobre qué actividades no pueden hacer), y 13 (por tener 2 empleos públicos) podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeño 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 exclosos los conceptos que tinguin seua origen en l'antigüedat.

En el escrito presentado la interesada manifiesta que realizará su trabajo como perito psicològica en actividad privada y no se realizara dicha actividad ni en el horario ni con las

familias y personas con las que tiene relación por su puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Burjassot.

Por todo lo anteriormente expuesto, Isabel GAMBOA GARCIA cumple con todos los requisitos necesarios para el reconocimiento de la compatibilidad solicitada.

Por lo que se eleva al Pleno la siguiente propuesta de

ACUERDO:

Primero.- RECONOCER la compatibilidad solicitada para una actividad laboral privada como perito psicológico de Isabel GAMBOA GARCIA, personal laboral indefinido de este Ayuntamiento, siempre que la realice en los términos de los artículo 1.3, 11.1, 12.1 y 13 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Publicas, y artículos 9 y 11 del RD 598/1985, de 30 de abril que desarrolla la mencionada Ley.

Segundo: Esta autorización de compatibilidad no puede suponer el menoscabo del horario de servicios a esta Corporación, ni comporta detrimento alguno de la productividad en el mismo.

Tercero. Notificar el presente acuerdo a la interesada.

Sin intervenciones, el Pleno por veinte votos a favor (8 PSOE, 4 PP, 4 Compromís, 2 C's y 2 EUPV) y una abstención (1 Totes), **ACUERDA**, aprobar en sus propios términos la propuesta anteriormente transcrita.

Y para que así conste y surta los efectos que procedan, expido el presente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Burjassot con la excepción contenida en el art.206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales

Visto bueno

Firmado electrónicamente por
Rafael García García
21/03/2018 11:37:10

Firmado electrónicamente por
José Rafael Arrebola Sanz
21/03/2018 14:50:11

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions and activities. It emphasizes that this is essential for ensuring transparency and accountability in the organization's operations.

2. The second part of the document outlines the various methods and tools used to collect and analyze data. It highlights the need for consistent and reliable data collection processes to support informed decision-making.

3. The third part of the document focuses on the role of technology in data management and analysis. It discusses how modern software solutions can streamline data collection, storage, and reporting, thereby improving efficiency and accuracy.

4. The fourth part of the document addresses the challenges associated with data management, such as data quality, security, and privacy. It provides strategies to mitigate these risks and ensure that data is used responsibly and ethically.

5. The fifth part of the document concludes by summarizing the key findings and recommendations. It stresses the importance of ongoing monitoring and evaluation to ensure that data management practices remain effective and aligned with the organization's goals.

6. The sixth part of the document provides a detailed overview of the data collection process, including the identification of data sources, the design of data collection instruments, and the implementation of data collection procedures.

7. The seventh part of the document discusses the importance of data quality and the steps taken to ensure that the data collected is accurate, complete, and reliable. It also addresses the issue of data security and the measures taken to protect sensitive information.

8. The eighth part of the document focuses on the analysis and interpretation of the collected data. It describes the various statistical and analytical techniques used to extract meaningful insights from the data and how these insights are used to inform decision-making.

9. The ninth part of the document discusses the role of data in performance evaluation and the development of strategic plans. It highlights how data-driven insights can help organizations identify areas for improvement and set realistic goals for the future.

10. The tenth part of the document provides a final summary and concludes the report. It reiterates the importance of data management and the commitment to maintaining high standards of data quality and security.