

## SUPUESTO PRACTICO 2 TAG

### Antecedentes.

1. Desde el día 1 de enero de 2012, el Ayuntamiento de Z, sito en la Comunidad Valenciana, tiene suscrito un contrato laboral por obra o servicio que se viene renovando anualmente, con D<sup>a</sup> X, siendo el motivo del mismo el programa de evaluación de la dependencia dentro de servicios sociales, sujeto a una subvención que se viene solicitando y concediendo todos los años por la Comunidad Valenciana.

2. Con fecha 2 de enero de 2019, D<sup>a</sup>. X, que tiene los grados de derecho y trabajo social, solicita la compatibilidad para la actividad privada de Abogada, manifestando en su escrito que en ningún caso llevará casos contra el Ayuntamiento.

3. Con fecha 5 de mayo de 2019, y dado que el Ayuntamiento no ha respondido, entiende que tiene concedida la compatibilidad por silencio administrativo positivo, procediendo a abrir despacho enfrente de la casa consistorial.

Preguntas a contestar, en todo caso se fundamentarán las respuestas en la normativa aplicable.

1. Tipo de competencia objeto del programa. Procedimiento para su ejercicio.

Sería una competencia atribuida por delegación, ya que en servicios sociales y salvo las atribuidas por el art 25.2 LBRL, las competencias son autonómicas –art. 148.1 20 CE.

El procedimiento para su ejercicio sería y salvo normativa autonómica de desarrollo el establecido en el art. 27 LRBRL

2. Legalidad o no del tipo de contrato realizado. Alternativas posibles.

Los contratos por tiempo determinado están regulados en el art. 15 TRET, y el por obra o servicio con independencia de si tiene sustantividad propia o no, tienen una duración máxima de tres años –cuatro si así lo prevé el convenio sectorial-, por lo que el contrato no cumple la legalidad vigente, siendo la consecuencia su declaración como indefinido –art. 15.3 TRET-.

Una alternativa temporal es la creación de funcionarios por programa –art. 10 TREBEP-, y 16 Ley 10/2010 GV, por un plazo máximo también de cuatro años, pero la alternativa más lógica sería la creación de plazas laborales de plantilla, y si la delegación o el servicio desaparece, ir a la extinción por despido objetivo.

3. Posibilidad o no de conceder la compatibilidad solicitada.

Podría concederse, siempre sujeta a los límites de la LIPAP –arts. 11 a 15, y 16.4- , entre los que se encuentra en primer lugar el que su CE no sea superior al 30% del Sueldo Base, aun cuando sería dudoso por la misma naturaleza del servicio prestado – clientes que podrían haber sido atendidos previamente en el servicio-.

4. Plazo y efectos del silencio administrativo en la solicitud de compatibilidad.

El plazo es de tres meses y el silencio es negativo DA 22. 2 Ley 10/2010 GV.

5. Existencia o no de responsabilidad disciplinaria por el ejercicio de la actividad privada.

Si, existe responsabilidad disciplinaria, que puede incardinarse dentro de los arts. 95.2 n) TREBEP y 141.1 n) Ley 10/2010 –falta muy grave-, dado que son comunes a funcionarios y personal laboral, o a lo dispuesto en el convenio colectivo para el resto de faltas –si se remite a la normativa funcionarial sería el 141.1 k) Ley 10/2010 –falta grave-. Dependiendo de si finalmente puede concedérsele la compatibilidad o no.