

VICISITUDES EN EL REGIMEN DE ACUMULACION DE FUNCIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL.

Isidre MARTÍ I SARDÀ.

*Secretario Municipal categoría superior.
Doctor en Derecho y profesor asociado universitario*

RESUMEN

Vicisitudes, según el diccionario, es una alternativa de acontecimientos prósperos y adversos y eso es lo que sucede en cierta manera con el régimen jurídico de la acumulación de funciones de los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional (FHCN), en el nacimiento, desarrollo y la extinción de esta situación jurídica dada la falta de regulación específica.

PALABRAS CLAVE: Funcionarios de Carrera, Funcionarios de Administración Local, Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional, Baja por Incapacidad Temporal, Acumulación de Funciones, Nombramiento, Revocación, Peculiaridades, Nómina, Retribuciones, Gratificaciones, Ausencia, Tribunal de Cuentas, Procedimiento de Reintegro, Secretario, Interventor, Alcalde, Cotización Seguridad Social, Pluriempleo, Reparto Cuotas. Vacaciones, Baja Laboral.

SUMMARY

Vicissitudes, according to the dictionary, is an alternation of prosperous and adverse events, and that is what happens, in a way, with the legal regime for the accumulation of functions in positions reserved for civil servants with national qualification (FHCN), in the creation, development, and termination of this legal situation, given the lack of specific regulation.

KEYWORDS: Career Civil Servants, Local Government Civil Servants, Civil Servants With National Qualification, Temporary Disability Leave, Accumulation Of Functions, Appointment, Revocation, Peculiarities, Payroll, Remuneration, Bonuses, Absence, Court Of Audit, Reimbursement Procedure, Secretary, Comptroller, Mayor, Social Security Contributions, Multiple Employment, Allocation Of Contributions, Vacation, Sick Leave.

SUMARIO

1. Régimen Jurídico
 - 1.1. Concepto y naturaleza jurídica
 - 1.2. Requisitos esenciales
 - 1.3 Procedimiento y publicidad
2. Peculiaridades del ejercicio de la acumulación de funciones
 - 2.1. El sistema retributivo de las acumulaciones de funciones
 - 2.2. La situación de baja del funcionario acumulado.
 - 2.3. Derecho de reserva o no en caso de baja, permiso de paternidad o ausencias prolongadas
 - 2.4. Extensión de derechos de la administración acumulada
3. La extinción y/o la revocación de la situación de acumulación
4. Conclusiones.

1. RÉGIMEN JURÍDICO

1.1. Concepto y naturaleza jurídica.

En el contexto general de la función pública, la **acumulación de funciones** es una figura que permite que un empleado público, de manera temporal y excepcional, asuma la realización de funciones correspondientes a otro puesto de trabajo, además de las que ya desempeña en su puesto principal. La figura de la acumulación de funciones es, de acuerdo con el artículo 50 del RFHCN ¹ y la normativa autonómica, un mecanismo de

¹ Artículo 50. Acumulaciones.

1. El órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, en el ámbito de su territorio, podrá autorizar a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional que se encuentren ocupando un puesto de

provisión temporal establecido para garantizar la continuidad de las funciones públicas necesarias en todas las corporaciones locales, especialmente en aquellas que, por su dimensión o por circunstancias sobrevenidas, no pueden cubrir un puesto de trabajo reservado a un FHCN de manera definitiva.

La regulación es escasa y la podemos encontrar de forma dispersa en diferentes textos legales. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.2 de la LRBRL, se ha establecido el orden en que debe aplicarse la normativa en este ámbito. Señala que primero deben aplicarse los preceptos de la misma LRBRL, y el RFHCN, supletoriamente el TREBEP², y posteriormente el resto de legislación estatal y autonómica de conformidad con el artículo 149.1.18 de la CE según ha fijado la doctrina jurisprudencial³. Así, en el ámbito autonómico la mayoría de comunidades han dictado normas en relación a la regulación de los méritos autonómicos o procesos de selección de funcionarios interinos pero pocas comunidades han desarrollado el régimen de acumulaciones de funciones. Entre estas podemos destacar las siguientes:

- Decreto 58/2012 de 27 de abril, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal de la Región de Murcia. (RFHCNMur).⁴

trabajo a ellos reservado, a desempeñar asimismo en otra Entidad Local las funciones reservadas a la misma u otra subescala o categoría, en los supuestos contemplados en el apartado 1 del artículo anterior y por el tiempo de su duración, cuando, previa solicitud del Alcalde o Presidente, no hubiese sido posible efectuar nombramiento provisional o comisión de servicios, imposibilidad que ha debido quedar lo suficientemente acreditada en el expediente.

Corresponde al Ministerio de Hacienda y Función Pública autorizar las acumulaciones cuando excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma.

La acumulación se efectuará a petición de la Corporación Local, de acuerdo con el funcionario interesado y previo informe favorable de la Entidad Local en la que se halle destinado.

2. Asimismo podrán acordarse acumulaciones para el desempeño de las funciones de secretaría-intervención, tesorería y recaudación en los municipios o Entidades eximidas de la obligación de mantener el puesto de Secretaría.

3. El desempeño de las funciones acumuladas dará derecho a la percepción de una gratificación a cargo de la Entidad Local donde ejerce las funciones acumuladas de hasta el 30 por 100 de las retribuciones fijas, excluidos los trienios, correspondientes al puesto principal. Las funciones acumuladas deben ejercerse fuera de la jornada ordinaria del puesto de trabajo.

Solo se podrá desempeñar un nombramiento en acumulación.

² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público.

³ STS de 14 de junio de 2019, Rec. Casación 922/2017.

⁴ **Artículo 41 Formas de provisión no definitivas**

1. Los puestos reservados a personal con habilitación de carácter estatal que por cualquier razón no estuviesen desempeñados por funcionarios con la referida habilitación, podrán cubrirse mediante nombramiento provisional, comisión de servicios, acumulación, nombramiento interino o nombramiento accidental, con las excepciones indicadas en los artículos siguientes.

- Decreto 195/2008 de 7 de octubre por el que se regula aspectos del régimen jurídico del personal funcionario con habilitación de carácter estatal en las entidades locales de Catalunya (RFHCat)⁵ y también han dictado las Notas informativas 2021 de la Generalitat de Catalunya⁶.
- Decreto 49/2009 de 26 de febrero sobre el ejercicio de las competencias de la comunidad autónoma de Galicia respecto los funcionarios con habilitación de carácter estatal, (RFHCNGal)⁷.

2. La resolución de los nombramientos de carácter no definitivo será dictada por el órgano autonómico competente en el plazo máximo de tres meses desde la recepción del expediente completo, excepto en los supuestos en que el nombramiento accidental sea conferido por la propia Entidad Local de conformidad con el artículo 47.2. Dicha resolución será notificada a la Entidad Local, al funcionario nombrado, y al Colegio de secretarios, Interventores y Tesoreros de Murcia, poniendo fin a la vía administrativa.

3. La cobertura del puesto a través de los sistemas de provisión definitiva o la reincorporación del titular, determinará automáticamente el cese del funcionario que lo hubiese venido desempeñando mediante sistema de provisión no definitivo. Asimismo, la provisión (aun no siendo definitiva) por personal funcionario con habilitación de carácter estatal implicará el cese automático de la persona que venía ocupando el puesto mediante nombramiento interino o accidental.

4. Cuando se trate de la provisión no definitiva por personal funcionario con habilitación de carácter estatal en puestos de diferente Subescala a la que pertenezcan, se exigirá estar en posesión de la titulación requerida para el acceso a la Subescala en la que esté clasificado el puesto.

3. En el supuesto de que la revocación sea interesada por el Ayuntamiento en el que el funcionario preste sus servicios, el órgano competente para resolver la revocación dará audiencia al interesado, para que realice las alegaciones que estimen oportunas en plazo de diez días

⁵ Artículo 28 Acumulaciones

1. La Dirección General de Administración Local, en el ámbito de su territorio, podrá autorizar a los funcionarios y las funcionarias con habilitación de carácter estatal que se encuentren ocupando un puesto de trabajo reservado a ocupar, asimismo, en una entidad local próxima las funciones reservadas, en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo anterior y por el tiempo de su duración. En la solicitud de la entidad local se deberá acreditar que no ha sido posible efectuar un nombramiento provisional o una comisión de servicios.

En el expediente de acumulación también se deberá acreditar la conformidad del personal funcionario interesado y la de la entidad en la que se encuentre destinado.

2. El desempeño de las funciones acumuladas dará derecho a la percepción de una gratificación de hasta el 30% de las remuneraciones correspondientes al puesto principal.

⁶ Nota informativa de la Dirección General de Administración Local, de 11 de febrero de 2021, en relación con los nuevos requerimientos sobre la publicidad en las solicitudes de cobertura no definitiva de puestos reservados a personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional.

⁷ Artículo 44º.-Acumulaciones.

1. La Conselleria competente en materia de régimen local, en los supuestos previstos en el artículo 39. 1º, podrá autorizar a los/as funcionarios/as con habilitación de carácter estatal que ocupen un puesto de trabajo a ellos/ellas reservado a desempeñar, asimismo, en una entidad local próxima las funciones reservadas, atendiendo a criterios de objetividad y racionalidad. Esta fórmula de provisión procederá siempre que no fuese posible efectuar nombramiento provisional o comisión de servicios, imposibilidad que debe constar acreditada en el expediente.

La acumulación se efectuará a petición de la propia entidad local de acuerdo con el/la funcionario/a interesado/a y la entidad en la que esté destinado.

2. Se podrán acordar acumulaciones para el desempeño de las funciones reservadas en los municipios o entidades eximidas de la obligación de mantener dicho puesto.

3. La acumulación podrá otorgarse a funcionario/a con habilitación de carácter estatal de diferente subescala al puesto que se pretende acumular siempre que posea la titulación exigida para el acceso a aquélla.

4. No se podrá autorizar la acumulación de más de un puesto de trabajo reservado ni tampoco simultanear en régimen de acumulación el desempeño de dos puestos en la misma entidad.

5. De dictarse resolución de nombramiento provisional o comisión de servicios para la cobertura del puesto desempeñado en régimen de acumulación, se procederá a su revocación en los términos establecidos en este decreto.

- Decreto 92/2021 de 9 de julio del Consell de la Comunidad Valenciana, de regulación del personal funcionario con habilitación de carácter nacional (RFHCNVal).⁸

1.2. Requisitos esenciales

- La existencia de un puesto de trabajo o funciones vacantes en supuestos de entidades con exención de creación del puesto de FHCN.
- Cuando no se haya podido cubrir el puesto de trabajo mediante nombramiento definitivo, o mediante una comisión de servicios y/o un nombramiento provisional. En la solicitud de la entidad local se debe acreditar que no ha sido posible efectuar un nombramiento provisional o una comisión de servicios.
- Redacción de unas bases de provisión mediante nombramiento provisional, comisión de servicios y acumulación de funciones. Estas bases deben establecer los criterios objetivos de provisión y convocatoria pública, de acuerdo con lo dispuesto en la correspondiente relación de puestos de trabajo (RPT) aplicable.

6. El desempeño de las funciones acumuladas dará derecho a la percepción de una gratificación de hasta el 30% de las remuneraciones correspondientes al puesto principal.

⁸ Artículo 45 Acumulación de funciones

1. La dirección general competente en materia de administración local, en el ámbito de su territorio, podrá autorizar, al personal funcionario con habilitación de carácter nacional que se encuentre ocupando un puesto de trabajo reservado en este, a ejercer, en una entidad local diferente, y en un puesto de la misma o diferente subescala y categoría, las funciones reservadas, en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 43 y por el tiempo de su duración. Para autorizar la acumulación de funciones, tendrá que quedar acreditado en el expediente que no ha sido posible efectuar un nombramiento provisional, ni una comisión de servicios.

2. Para autorizar la acumulación de funciones, será necesaria la solicitud de la entidad local interesada, formalizada mediante una resolución de la presidencia, junto con la conformidad del funcionario o la funcionaria, y de la presidencia de la entidad local en la cual preste sus servicios.

3. El ejercicio de las funciones acumuladas dará derecho a la percepción de una gratificación, a cargo de la entidad local donde ejerza las funciones acumuladas, de hasta el 30 por 100 de las retribuciones fijas, excluidos los trienios, correspondientes al puesto principal. Las funciones acumuladas tienen que ejercerse fuera de la jornada ordinaria del puesto de trabajo.

Solo se podrá ejercer un nombramiento en acumulación.

4. En todo caso, la provisión del puesto por concurso, libre designación, nombramiento provisional, comisión de servicios o la reincorporación de la persona titular de este, determinará el cese de quien estuviera ejerciendo las funciones.

5. Podrán acordarse acumulaciones para el ejercicio de las funciones reservadas, en entidades eximidas de la obligación de mantener puestos reservados a personal habilitado de carácter nacional.

- Aprobación por el órgano competente, alcaldía o presidencia ⁹.
- Negociación de los criterios de las bases de provisión con los representantes sindicales.
- Informe de motivación municipal de las personas que hayan presentado solicitud de acuerdo con las bases de la convocatoria, con la constitución de una comisión técnica de valoración.
- El funcionario acumulado debe ser de una entidad local cercana (art. 28 del RFHCat) y solo puede ejercer una única acumulación (art. 50 del RFHCN).
- El funcionario puede ser de la misma escala o categoría o de otra subescala o categoría (art. 50 del RFHCN), estableciéndose, una excepción a la regla general de pertenecer al menos a la misma escala por parte de otros funcionarios locales.¹⁰. En todo caso es una decisión de la entidad local a la hora de elaborar las bases reguladoras de la convocatoria.
- El funcionario debe acreditar el conocimiento de la lengua cooficial aplicable y los demás requisitos exigidos por las bases.
- Requiere un acuerdo a tres partes:
 - Solicitud del ayuntamiento de destino: el alcalde o el presidente de la corporación donde se deba cubrir el puesto debe solicitar formalmente la acumulación.
 - Informe favorable del ayuntamiento de origen: la entidad local donde el funcionario tiene su puesto de trabajo definitivo debe emitir un informe

⁹ RFHCN Artículo 35. Concurso ordinario. Bases de la convocatoria.

Las bases de cada concurso, configuradas con arreglo al modelo de convocatoria y bases comunes que se incorporan como anexo a este real decreto, serán aprobadas por el Alcalde o Presidente de la Corporación respectiva y contendrán indicaciones acerca de la clase a la que pertenecen los puestos convocados, la subescala y categoría a que están reservados, nivel de complemento de destino, complemento específico, características especiales, determinación, en su caso, de los méritos específicos y forma de acreditación y valoración de éstos, así como composición del tribunal calificador y, en su caso, previsión de entrevista.

Dichas bases incluirán, cuando corresponda, el conocimiento de la lengua oficial propia, en los términos previstos en la respectiva legislación autonómica, y el baremo de méritos autonómicos aprobados por la respectiva Comunidad Autónoma.

¹⁰ STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de julio de 2013 (Rec. Apel.496/2011) niega la posibilidad a un TAG de ocupar per comisión de servicios a un puesto de la Escala de la Administración Especial.

favorable. Este requisito es clave, ya que la acumulación no puede perjudicar gravemente el servicio en la corporación de origen.

- **Conformidad del funcionario:** el FHCN debe estar de acuerdo con la acumulación. Su consentimiento es indispensable.
- **No necesidad de compatibilidad.** La acumulación de funciones constituye una forma de provisión temporal que es particular de los FHCN conforme al art. 50 del RFHCN; se trata de una acumulación de “funciones” correspondiente a otro puesto de trabajo y por tanto esta fuera del ámbito objetivo de la Ley 53/1984 de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- **Nombramiento por el órgano competente:** la competencia para autorizar la acumulación corresponde al órgano Autonómico Competente, si el puesto del FHCN es de la misma comunidad; si es de una comunidad autónoma diferente, corresponde al Estado el nombramiento. El nombramiento implica el cese de los nombramientos accidentales¹¹ o interinos¹².
- **La autorización del órgano competente debe supervisar el cumplimiento de los requisitos materiales y formales del expediente por causa de legalidad.** En dicha resolución se pueden establecer las circunstancias de la acumulación por un plazo determinado o determinable o hasta cubrir el puesto de trabajo.
- **El plazo para efectuar dicho procedimiento sería de 3 meses de conformidad con la LPAC a falta de regulación específica.** Solo la Comunidad Autónoma de Murcia¹³ lo ha regulado expresamente y establece en 3 meses, para acordar y notificar a todas las partes.

¹¹ RFHCN. Art. 48.2. *La*

cobertura de un puesto mediante nombramiento provisional, comisión de servicios y acumulación, implicará el cese automático, en su caso, del funcionario interino o accidental, que lo estuviera desempeñando.

¹² Art.3.2 RFHCNCasLaMan. “*La provisión de puesto de forma definitiva, la reincorporación del titular o el nombramiento provisional en comisión de Servicios o **acumulación**, determinará, automáticamente, el cese de quien viniera desempeñándolo con carácter interino. Asimismo, en los supuestos en que sustituya a un funcionario interino, cesará con la reincorporación de este*”

¹³ Art.41.2 del RFHCNMur; “*La resolución de los nombramientos de carácter no definitivo será dictada por el órgano autonómico competente en el plazo máximo de tres meses desde la recepción del expediente completo, excepto en los*

1.3. Procedimiento y publicidad

La LRBRL¹⁴ exige la publicidad de las convocatorias de provisión en diarios oficiales sin distinguir entre las provisiones definitivas y las temporales. Es verdad que los textos más específicos como el RFHCN (y las normas autonómicas) no exigen una convocatoria pública formal en ningún diario oficial. Así algunas comunidades autónomas como la Generalitat de Catalunya han dictado una norma interna del año 2021 que estipula que se debe hacer una publicación por un plazo mínimo de 5 días en los lugares oficiales, considerándose como tal el tablón de anuncios digital de la corporación, y también se recomienda la publicidad en el DOGC o BOP correspondiente. Igualmente, se debe dar traslado al CSITAL de Cataluña a efectos de comunicación a sus asociados. Otras comunidades autónomas efectúan publicaciones en el boletín de la provincia o el uniprovincial autonómico sin existir una norma clara o criterio homogéneo al respecto.

Dichas publicaciones tampoco podrían ser sustituidas por una publicación en el CSITAL autonómico porque su ámbito solo es de una comunidad autónoma y en relación con unos funcionarios con habilitación de carácter nacional en los que la colegiación no es obligatoria¹⁵ por tanto, solo llega a los funcionarios asociados privándose de dicha información a los funcionarios no colegiados. En la práctica, la mayoría de entidades locales por ejemplo en Cataluña efectúan una publicación en su tablón de anuncios y la comunicación al CSITAL. Por contra, podemos observar la publicación en otras comunidades autónomas de los anuncios en los boletines oficiales respectivos con el establecimiento de un plazo de entre 10 o 15 días para la presentación de solicitudes.

El nombramiento por acumulación de funciones no es un procedimiento discrecional, sino que debería estar sujeto a una serie de requisitos sustantivos y formales que buscan garantizar la adecuación y la legalidad de la decisión. Los procedimientos

supuestos en que el nombramiento accidental sea conferido por la propia entidad local de conformidad con el artículo 47.2. Dicha resolución será notificada a la Entidad Local, al funcionario nombrado y al Colegio de secretarios, interventores, y tesoreros de Murcia, poniendo fin a la vía administrativa.

¹⁴ **Artículo 97. LRBRL**

Los anuncios de convocatorias de pruebas de acceso a la función pública local y de concursos para la provisión de puestos de trabajo deberán publicarse en el «Boletín Oficial del Estado».

Las bases se publicarán en el «Boletín Oficial de la Provincia», salvo las relativas a las convocatorias de pruebas selectivas para la obtención de la habilitación de carácter nacional, que se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».

¹⁵ Tal como ha determinado la STC 76/2003, de 23 de abril

administrativos de provisión de puestos de trabajo están directamente vinculados al artículo 23.2 de la Constitución española, tal como ha señalado el Tribunal Constitucional¹⁶ y el Tribunal Supremo¹⁷, que implica que el derecho a acceder en condiciones de igualdad a la función pública es un derecho que no actúa solamente en el momento del acceso a la función pública sino durante toda la vigencia de la relación funcional y, por tanto, es aplicable a los procedimientos de provisión definitivos y temporales.

Aunque la acumulación no es un sistema de provisión definitiva como el concurso, la jurisprudencia ha insistido en que los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad deben inspirar cualquier forma de provisión de puestos de trabajo públicos, aunque sea temporal¹⁸. La Generalitat de Catalunya, por ejemplo, considera que se debe hacer publicidad de acuerdo con el pronunciamiento del Tribunal Supremo¹⁹, aunque lo limita, como hemos visto, al tablón de anuncios y la comunicación al CSITAL por un plazo de 5 días, y facultativamente en otros medios oficiales. En este sentido, pueden también citarse otras sentencias aplicables por analogía en relación con la necesidad de la publicidad de las comisiones de servicios²⁰ y otras sentencias que han anulado los procedimientos de provisión temporales que se han convertido o mutan a libre designación²¹, porque se designan funcionarios para cubrir puestos vacantes con carácter de urgencia y sin publicidad. Es cuestionable, por tanto, que solo se efectúe una publicación en la sede electrónica municipal²² y no en los boletines oficiales. Además, el plazo de 5 días es igualmente escaso cuando hablamos de sistemas de provisión en los

¹⁶ STC 156/1998 de 13 de julio,

¹⁷ STS contencioso sección 7a de 18 de julio de 2008, rec núm. 158/2005.

¹⁸ STSJ And. de 19 de julio de 2018, rec 436/2017 no solo es aplicable a los procedimientos de cobertura definitiva sino también a los nombramientos provisionales.

¹⁹ La Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Supremo, en la sentencia de 24 de junio de 2019, dictada en el recurso de casación núm.1594/2017. declaró la necesidad de la publicidad previa de les comisiones de servicios, consagrando el principio de publicidad, igualdad y concurrencia previa a la cobertura para la comisión de servicios de puestos vacantes, exista o no normativa que la regule.

²⁰ STS 1594/2017,

²¹ STSJ Galicia núm. 360/2025 de 28 de mayo de 2025. "La comisión de Servicios es un procedimiento excepcional de provisión de puestos y marcadamente discrecional, esto no exonera a la administración a la motivación (...). la actuación administrativa impugnada al no sujetarse a las reglas de la publicidad y concurrencia articula un sistema de provisión (...). totalmente ajeno a los principios de mérito, capacidad del art. 20.3 y 103 de la CE."

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 516/2018, de 14 de febrero de 2018: Si bien esta sentencia es del orden social y trata sobre las consecuencias de una contratación irregular (declarando la relación como "indefinido no fijo" en lugar de "fijo"), es relevante porque analiza la validez del proceso de selección. El tribunal concluye que un proceso de selección realizado por una consultora externa y publicado únicamente "en el ABC y por internet" no cumple los requisitos de igualdad, mérito y capacidad.

que la regla es un mínimo de 15 días. Con relación a dónde hacer la publicación de las convocatorias nos inclinaríamos por el BOE, porque no se debe olvidar que nos referimos a funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Igualmente, sería reprochable que las adjudicaciones de las acumulaciones de funciones se efectuaran sin la aplicación de criterios objetivos o que perviertan el sistema. No se debería permitir adjudicar una acumulación de funciones a favor de FHCN que no podrían obtener el nombramiento definitivo (como, por ejemplo, pertenecer a una escala y categoría inferior a la requerida) en detrimento de otros funcionarios que sí tienen dicha escala y categoría correspondiente. Este procedimiento de provisión temporal no debería tender a asemejarse a una provisión por libre designación. El sistema no debería permitir obviar la escala y la categoría requerida o el baremo de méritos generales de cada aspirante a la acumulación sin perjuicio del establecimiento claro de unos criterios objetivos en las bases que se justifiquen de acuerdo con el procedimiento provisional a emplear.

Efectuar una mala praxis puede configurar una clara infracción de los principios del artículo 23.2 de la CE y puede comportar la nulidad de la convocatoria y de todo el procedimiento. Por tanto, es necesario que nuestras administraciones hagan una aplicación mesurada y adecuada a los principios constitucionales, y es necesario requerir una regulación más exhaustiva por parte de las administraciones competentes.

2. PECULIARIDADES DEL EJERCICIO DE LA ACUMULACIÓN DE FUNCIONES

2.1. El sistema retributivo de las acumulaciones de funciones

En primer lugar, cabe mencionar que la acumulación de funciones es una forma de provisión de puestos de trabajo reservados a estos funcionarios que se utiliza cuando no es posible cubrirlos mediante ninguna otra forma de provisión. El artículo 50 del RFHCN, permite autorizar a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional que ya ocupan un puesto reservado, a ejercer funciones adicionales en otra entidad local bajo el régimen de acumulación. El ejercicio de estas funciones da

derecho a percibir, a cargo de la entidad donde se ejerzan, una gratificación de hasta el 30% de las retribuciones fijas —excluidos los trienios— correspondientes al puesto principal. Las funciones acumuladas deben llevarse a cabo fuera de la jornada ordinaria del puesto de trabajo. De ello se desprende que: La gratificación no es la retribución de un segundo puesto en el sector público, sino tan solo la contraprestación económica por unas funciones temporales²³. Según la RAE, gratificación es «recompensa pecuniaria por un servicio eventual»; y el funcionario que se somete al régimen de acumulación no forma parte de la plantilla de la corporación donde ejerce estas funciones: la relación es funcional, no orgánica, y consiste solo en una habilitación temporal. El artículo 6.3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, de retribuciones de los funcionarios de la administración local, establece que las gratificaciones deben responder a servicios extraordinarios efectivamente realizados fuera de la jornada ordinaria. Tanto el Tribunal Supremo²⁴ como la Sala de Justicia del Tribunal de Cuentas²⁵ han declarado que las gratificaciones solo se pueden percibir por servicios extraordinarios efectivamente prestados fuera de la jornada laboral ordinaria; se discute si se podrían abonar durante períodos de baja laboral o IT en los que las funciones no se realizan. Son gratificaciones a título oneroso por un servicio prestado.

En segundo lugar, cabe indicar que los FHCN que están en acumulación de funciones constituyen una situación de pluriempleo. En consecuencia, la administración debe proceder a comunicar la situación de pluriempleo de su personal de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores a la Seguridad Social. Posteriormente, se debe proceder al reparto de las bases de cotización entre las dos administraciones de conformidad con lo dispuesto en el Art. 147 y 148 del Real Decreto Legislativo 8/2015 (LGSS) y la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero.

²³ Tal como lo ha descrito la Sentencia de la Sección Cuarta del Tribunal Supremo núm. 33/2024, de 11 de enero.

²⁴ Sentencias 33/2024, de 11 de enero, y 1192/2024, de 4 de julio

²⁵ Sentencias 7/2016, de 22 de junio; 1/2012, de 30 de enero, y 10/2011, de 20 de julio

El FHCN, no obstante, el límite del 30% de las retribuciones del puesto de origen puede percibir gratificaciones extraordinarias en base al interés, iniciativa, esfuerzo con el que el personal funcionario acumulado desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos y su percepción no podrá ser fija y periódica en el tiempo. Además, exigiría la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados.

Igualmente podría percibir indemnizaciones por desplazamientos como ha regulado expresamente alguna normativa autonómica²⁶.

2.2. La situación de baja del funcionario acumulado

Los funcionarios de la Administración local, al encontrarse en la situación de IT, tienen la protección de la Seguridad Social de acuerdo con lo dispuesto en la Disp. Final 2ª de la LRBRL²⁷. Por lo tanto, a los FHCN les corresponde percibir las prestaciones que en cada momento garantice el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)²⁸. No obstante, estas retribuciones se pueden complementar con cargo al propio Ayuntamiento de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, y de acuerdo con los pactos efectuados por la corporación con los representantes del personal municipal.

Corresponde al empresario en este supuesto el Ayuntamiento la obligación de efectuar las cotizaciones de su personal de acuerdo con el artículo 22 del 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 (LGSS).

Por tanto, cuando se produce la baja por IT del FHCN, el Ayuntamiento no puede abonar al FHCN acumulado, las gratificaciones derivadas de la acumulación autorizada

²⁶ Art.46.6 del RFHCNMur, “El desempeño de las funciones acumuladas dará derecho a la percepción de una gratificación que no superara el 30% de las remuneraciones correspondientes al puesto principal, si bien además se podrá percibir una indemnización por gastos de desplazamientos que se genere para el funcionario con habilitación de carácter estatal en acumulación desde la residencia habitual a la corporación local.

²⁷ Que establece en su apartado 1º que los funcionarios públicos de la Administración local “tendrán derecho a la misma protección social, en extensión e intensidad, que la que se dispensa a funcionarios públicos de la Administración del Estado y estará integrada en la Seguridad Social

²⁸ Es decir, una prestación durante los tres primeros días, el 60% desde el cuarto día hasta el vigésimo incluido y el 75% a partir del vigésimo primer día.

de funciones de forma ordinaria tal como dispone la sentencia del Tribunal de Cuentas 3/2024 de 5 de noviembre de 2024²⁹ sino que lo que correspondería que el funcionario acumulado en IT percibiera sus gratificaciones con cargo a la seguridad social con el complemento o no con cargo a la administración.

La Sentencia del Tribunal de Cuentas 3/2014 de 5 de noviembre (TCo) hace referencia a un funcionario de Carrera de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional (FHCN) que prestaba sus servicios como secretario en una corporación y que a la vez tenía acumuladas las funciones de secretaria de otra corporación de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 del RFHCN.

El secretario Acumulado estuvo de baja por incapacidad temporal periodo en el cual no ejerció sus funciones acumuladas. El Ayuntamiento acumulado abonó las gratificaciones correspondientes a la acumulación de forma ordinaria durante el período en que estuvo de baja el FHCN titular de la acumulación. Los abonos del Ayuntamiento Acumulado al secretario constan en sus nóminas mensuales, en las que figura el concepto «Gratificaciones», sin descuentos de cotización a la Seguridad Social. En cambio, en las nóminas correspondientes al puesto principal en el Ayuntamiento aparecían cada uno de los conceptos retributivos —sueldo base, complementos (específico, de destino y de productividad)— y los descuentos correspondientes a las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales. La cotización en este último ayuntamiento fue por la base máxima. Los pagos efectuados por el Ayuntamiento en régimen de acumulación al secretario durante su período de incapacidad temporal fueron

²⁹ “Y en este caso al efectuarse el pago de la gratificación en situación de IT a favor del FHCN se produciría un perjuicio a los fondos públicos al asumir indebidamente el Ayuntamiento acumulado el pago de las gratificaciones efectuadas al secretario en situación de IT, que carecían de causa o título jurídico que los legitimara y, por ello, constituyen un perjuicio a los efectos del artículo 72 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas (LFTCo), ya que representan una aplicación de fondos públicos sin la justificación legal necesaria. El alcance es una infracción presupuestaria tipificada en el artículo 177.1.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP), diferenciada de los pagos reintegrables del apartado 1.d) del mismo artículo. El Ayuntamiento no consideró reintegrables los pagos hechos al secretario durante su IT, ni inició ningún procedimiento administrativo para exigir responsabilidad contable según el Real Decreto 700/1988, de 1 de julio, que pudiera ser avocado por este Tribunal conforme al artículo 41.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCo). A la vista de estos hechos el TCo considera que se ha producido una negligencia grave por parte de la alcaldesa y de los interventores (al no haber hecho ningún reparo). Su falta de diligencia constituye negligencia grave (art. 49 LFTCo) y ya que el art. 177.1 de la ley 47/2003 de 26 de noviembre (LGP) tipifica como infracción «dar lugar a pagos reintegrables» y el art. 77 dispone que el órgano que comete el error debe disponer inmediatamente la restitución y exigir intereses. Y acreditado que ni por parte de la Alcaldía o de la intervención procedieron a la incoación de expediente de reintegro respecto al secretario acumulado. La sentencia finalmente condena a la alcaldesa y a los interventores al pago de los importes abonados al secretario acumulado en situación de baja por IT.”

ordenados por la alcaldesa, sin objeción alguna de la Intervención municipal. Los hechos relacionados en los apartados anteriores fueron objeto de las Diligencias Previas del Procedimiento Abreviado 225/2022 del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción competente. Una concejala del Ayuntamiento efectúa una denuncia ante el Tribunal de Cuentas (TCO) de los hechos relatados y ejerce la acción pública. La sentencia del Tribunal de Cuentas condena a la alcaldesa y a los interventores que autorizaron el pago de las nóminas como responsables directos y solidarios de los importes abonados, los intereses y la condena en costas.

2.3. Derecho de reserva o no en caso de baja, permiso de paternidad o ausencias prolongadas

Otra cuestión también polémica es el derecho al cobro de las gratificaciones en periodo de ausencia legal por vacaciones, asuntos propios u otras licencias. La respuesta nos viene del artículo 50 del RFHCN, el habilitado nacional no tendrá derecho a más vacaciones ni días de permisos que los que le corresponde para el puesto principal, al solo estar ocupando legalmente el correspondiente a su destino. Por lo tanto, no puede pretender disponer de días adicionales, ni de más asuntos propios, sino que deberá compaginar el disfrute de los días de vacaciones y asuntos propios del puesto principal, con el desempeño del puesto en acumulación fuera de su jornada. Y siendo la acumulación mientras dure la situación que ha originado, la vacante del puesto, es de buena lógica que durante las vacaciones y asuntos propios a los que tiene derecho se le siga abonando la gratificación como se le sigue abonando el salario en su administración de origen, puesto que la acumulación como hemos indicado sigue vigente hasta que se cubra la vacante o sea renunciada por el funcionamiento acumulado.

Como hemos visto en el apartado anterior el FHCN en acumulación de funciones en caso de IT, tiene derecho a cobrar no las gratificaciones percibidas, sino que tiene derecho a percibir el subsidio o prestación económica de conformidad con lo dispuesto en el régimen general de la SS aplicable a todos los funcionarios. En todo caso es requisito previo que se haya dado de alta en el ayuntamiento acumulado al habilitado en situación de pluriempleo y con reparto de la base de cotización entre las dos corporaciones locales.

El problema se produce cuando estas situaciones de baja, permiso de paternidad o asimilados que implica la ausencia del habilitado por más de un mes y es necesario substituir al titular en acumulación para evitar la paralización del Ayuntamiento. Es posible substituir al habilitado acumulado en periodo de ausencia hasta el plazo de 1 mes mediante nombramiento accidental a través de la designación de un funcionario de la corporación con los requisitos establecidos en el artículo 52 del RFHCN³⁰ pero con una duración máxima de 1 mes³¹. Transcurrido el plazo de 1 mes el nombramiento accidental solo se puede efectuar si habiéndose procedido a la provisión de alguna de las formas previstas en el artículo 48 del RFHCN³² y que estas hayan sido infructuosas. Es decir, el habilitado acumulado por causa de ausencia legal hasta un mes lo podrá substituir

³⁰ **Artículo 52. Nombramientos accidentales.**

1. Cuando no fuese posible la provisión del puesto por los procedimientos previstos en los artículos anteriores del presente real decreto, las Corporaciones Locales podrán solicitar a las Comunidades Autónomas el nombramiento, con carácter accidental, de uno de sus funcionarios con la preparación técnica adecuada y, siempre que sea posible, que pertenezca al subgrupo A1 o cuente con una titulación universitaria. En las Corporaciones Locales de más de 5.000 habitantes, en todo caso, será un funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1.

2. Para que se pueda efectuar un nombramiento accidental, el puesto deberá estar vacante, o no encontrarse desempeñado efectivamente por su titular, por encontrarse en alguna de las circunstancias siguientes:

- Comisión de servicios.
- Suspensión por un periodo superior a un mes.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por violencia de género.
- Incapacidad temporal por periodo superior a un mes.
- Otros supuestos de ausencia, siempre que sea superior a un mes.

3. La Comunidad Autónoma efectuará el nombramiento accidental solicitado, siempre que no exista posibilidad de nombrar a un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional para dicho puesto.

4. Para los supuestos de incapacidad temporal por periodos de tiempo inferiores a un mes, o ausencia del titular del puesto por vacaciones, asuntos propios u otras causas, por periodos inferiores a un mes, se podrá nombrar accidentalmente, a propuesta del presidente de la Corporación a un funcionario propio de la Entidad Local, de acuerdo con la normativa autonómica.

5. En ningún caso podrá ser habilitado accidentalmente un funcionario interino para desempeñar un puesto reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional.

³¹ Art. 52. 4. Para los supuestos de incapacidad temporal por periodos de tiempo inferiores a un mes, o ausencia del titular del puesto por vacaciones, asuntos propios u otras causas, por periodos inferiores a un mes, se podrá nombrar accidentalmente, a propuesta del presidente de la Corporación a un funcionario propio de la Entidad Local, de acuerdo con la normativa autonómica

³² **Artículo 48. Otras formas de cobertura de puestos reservados.**

1. Con independencia de la provisión de puestos de trabajo por concurso y libre designación y de la asignación de puestos mediante nombramientos de primer destino, las Comunidades Autónomas podrán efectuar la cobertura de los puestos reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional, mediante los siguientes tipos de nombramiento:

- Nombramientos provisionales.
- Comisiones de servicios.
- Acumulaciones.
- Nombramientos accidentales.
- Nombramientos interinos.
- Comisiones circunstanciales.

2. La cobertura de un puesto mediante nombramiento provisional, comisión de servicios y acumulación, implicará el cese automático, en su caso, del funcionario interino o accidental, que lo estuviera desempeñando.

funcionario mediante nombramiento accidental si supera dicho mes se habrá de proceder a la sustitución mediante alguna de las formas previstas en el artículo 48 RFHCN. No obstante, esta situación implicaría el cese del funcionario acumulado. Por el contrario, si no se cubre la vacante mediante alguna de las fórmulas del artículo 48 RFHCN se podría proceder al nombramiento accidental de un funcionario de la corporación acumulada y el funcionario acumulado reservaría el derecho a volver después de dicha ausencia legal con el derecho a percibir las indemnizaciones a cargo de la Seguridad Social a las que nos hemos referido. Está es la interpretación más plausible, pero nos encontramos en un apartado en que la norma estatal y autonómicas no dan una solución concreta.

2.4. Extensión de derechos de la administración acumulada

Como regla general, los derechos pactados entre un municipio y sus representantes sindicales no son extensibles de forma automática al funcionario con habilitación de carácter nacional que ejerce funciones en régimen de acumulación.

La motivación jurídica para esta conclusión se basa en la naturaleza de la relación jurídica del funcionario acumulado y en la prevalencia de su régimen estatutario específico.

El punto clave es que el funcionario en régimen de acumulación no se integra en la plantilla de personal del ayuntamiento donde ejerce las funciones acumuladas. Su relación jurídica principal (su vínculo estatutario y su plaza en propiedad) se mantiene con su corporación de origen.

La relación con el ayuntamiento de destino es de carácter puramente funcional y temporal. Se limita a ejercer unas funciones públicas concretas (las de Secretaría, intervención-tesorería) para garantizar la continuidad del servicio, pero no se convierte en personal de esa corporación. Los pactos y convenios colectivos de un ayuntamiento están diseñados para regular las condiciones de su propio personal, es decir, de aquellos que tienen un vínculo orgánico y permanente con la entidad.

Los funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional (FHCN) se rigen por una normativa estatal específica que prevalece sobre cualquier otra disposición es decir la LRBRL, el RFHCN y las normas autonómicas

Dado que la normativa estatal ya regula de forma específica la compensación por la acumulación, no cabe que un pacto municipal modifique, amplíe o complemente este régimen retributivo ni tampoco se amplíen los derechos individuales pactados.

En resumen, la extensión de los derechos individuales de un municipio a un FHCN acumulado no es jurídicamente procedente por las siguientes razones:

1. Vínculo no orgánico: El funcionario no forma parte de la plantilla del ayuntamiento de destino.
2. Régimen estatutario prevalente: Los FHCN tienen una normativa específica de carácter estatal que regula sus condiciones de servicio.
3. Compensación económica tasada: El [artículo 50 del RFHCN](#). [Acumulaciones](#). establece un régimen retributivo cerrado para esta figura, que no puede ser alterado por la negociación colectiva local.

Por tanto, aunque el funcionario preste un servicio esencial para el municipio, su relación se enmarca estrictamente en lo dispuesto por la normativa de funcionarios con habilitación nacional, y no en los acuerdos aplicables al personal propio de la corporación.

3. LA EXTINCIÓN Y/O LA REVOCACIÓN DE LA SITUACIÓN DE ACUMULACIÓN

El RFHCN (y la normativa autonómica referenciada) no detallan un catálogo cerrado de causas de extinción o revocación para la acumulación. No obstante, se pueden deducir de la naturaleza de la figura las siguientes:

- a) Por la cobertura reglamentaria. En todo caso, la provisión del puesto por concurso, libre designación, nombramiento provisional o comisión de

servicios, determina el cese de quien esté ejerciendo sus funciones en régimen de acumulación.

- b) Finalización de la causa que motivó el nombramiento. Es la causa principal; por ejemplo, la incorporación del titular del puesto o la desaparición de la necesidad que justificó la acumulación.
- c) Finalización del plazo máximo, si la autorización establecía un plazo concreto.
- d) Renuncia del funcionario. Puede renunciar a continuar ejerciendo las funciones acumuladas, ya que su consentimiento fue un requisito para el nombramiento. Esta renuncia puede ser objeto de desistimiento de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 94 de la LPAC hasta que la autoridad competente no haya adoptado la resolución correspondiente, criterio reafirmado por los órganos judiciales³³. El RFHCNMur en su art 42.2³⁴ establece la necesidad en caso de renuncia de efectuar un preaviso de 30 días. En idéntico requisitos el art. 40.2 del RFHCGal.
- e) Por la ausencia del funcionario durante un plazo superior a un mes. En los períodos inferiores a un mes, la administración autonómica activa el nombramiento a favor de las personas designadas como FHCN accidentales previamente. En caso de una duración superior, si se quiere cubrir el puesto de trabajo se debe hacer una nueva convocatoria y el nombramiento de otro funcionario acumulado implica el cese del funcionario inicialmente acumulado.
- f) Por cambio de destino del funcionario habilitado en su municipio de origen.
- g) Por reclasificación del puesto acumulado³⁵.

³³ SJCA núm. 216/2023 del Juzgado Contencioso administrativo num.4 de Barcelona.

³⁴ Art.42.2. Si la revocación fuese interesada únicamente por el funcionario, éste deberá comunicar su solicitud con una antelación mínima de treinta días a la entidad donde este prestando servicios y en todo caso, a aquella en la que ocupa su puesto definitivo, salvo que se trate de un nombramiento no definitivo para un puesto de la misma corporación en la que tiene el puesto reservado. El órgano competente para resolver la revocación dará audiencia a las corporaciones afectadas para que realicen las alegaciones que estimen oportunas en plazo de diez días.

³⁵ STSJ de Castilla y la Mancha núm. 526/2025 de 20 de diciembre de 2025 por el que se confirma la sentencia de instancia que dictamino “con las peculiaridades propias del régimen de los FHCN que después veremos, es correcto entender que la acumulación es una forma interina de atender un puesto de Trabajo y que no vez que desaparece el puesto que la genero desaparece la causa de la acumulación.”

- h) ¿Acuerdo mutuo de las tres partes o extinción unilateral? La cuestión de si una de las partes puede extinguir unilateralmente la acumulación es compleja. Dado que el nombramiento se basa en un acuerdo a tres bandas, la lógica jurídica sugiere que su extinción también debería ser consensuada o, si es unilateral, debe estar debidamente justificada. No obstante, podemos encontrar diversas interpretaciones.
- a) Necesidad de acuerdo de las tres partes. Por ejemplo, el Decreto 92/2021, de 9 de julio, del Consell, de regulación del personal funcionario con habilitación de carácter nacional de Valencia, exige el mismo acuerdo de las tres partes para poder revocar la acumulación³⁶.
- b) Revocación a petición del Ayuntamiento acumulado. El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública establece en su tramitación como requisito para la revocación el acuerdo de solicitud de revocación de la acumulación, suscrito por el órgano competente en materia de personal de la administración donde el FHCN presta los servicios en acumulación³⁷.
- c) Revocación previo expediente contradictorio por los órganos competentes para efectuar los nombramientos cuando se den las circunstancias requeridas. En esta línea podemos destacar el criterio de las Comunidades

³⁶ **Artículo 47 Revocaciones**

Los órganos competentes para efectuar los nombramientos a que se refiere el presente capítulo lo son así mismo para su revocación, que se realizará por un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento, en el que serán necesarios los informes favorables de las entidades afectadas y la conformidad de la funcionaria o el funcionario afectado. En todo caso las revocaciones tendrán que ser motivadas.

³⁷ En esta misma línea la consulta de El Derecho EDE 2012/185813 de 7 de 12 de 2012 que en considera que “es legal que la corporación local exponga al organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma su intención de revocar la correspondiente autorización de acumulación de funciones, cuestión que puede ser fácilmente fundamentada en el sentido que una acumulación implica imposibilidad de disponibilidad al cien por cien del funcionario en cuestión, lo que conllevará la tramitación de un expediente contradictorio por parte del órgano correspondiente de la Comunidad autonómica con audiencia al funcionario afectado para revocar dicha acumulación de funciones.

autéonomas de Galicia³⁸ y la Región de Murcia³⁹ si bien establece un procedimiento contradictorio con audiencia tampoco se establece cuáles son las circunstancias requeridas que habilita para la revocación del nombramiento por parte de la Comunidad Autónoma.

- d) En Catalunya la Generalitat de Catalunya considera que solo se puede extinguir la acumulación por decisión del propio funcionario o por decisión del ayuntamiento principal donde presta los servicios el funcionario de forma permanente. Esta es la práctica habitual sin que exista una clara norma que permita dicha interpretación.

En cualquier caso, una decisión unilateral no puede ser arbitraria. En todo caso sin perjuicio de los distintos regímenes explicados la jurisprudencia ha consolidado el principio de que los nombramientos temporales no pueden ser revocados libremente sin causa justificada. La [Sentencia 543/2018, de 19 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala Contenciosa](#), aun refiriéndose a un funcionario interino, establece una doctrina aplicable por analogía: el cese solo es procedente "cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento". Por tanto, cualquier decisión unilateral de extinción debe ser motivada, notificada a las otras partes y fundamentada en una causa legalmente prevista o en la desaparición de las circunstancias que justificaron la

³⁸ Decreto 49/2009 de 28 de febrero, Artículo 40º.-Revocaciones.

1. Los órganos competentes para efectuar los nombramientos a que se refiere la presente sección lo son, asimismo, para su revocación, cuando se den las circunstancias requeridas, previa tramitación del oportuno expediente administrativo. Dicho órgano comunicará los nombramientos y revocaciones al órgano estatal competente en el plazo de diez días, a efectos de anotación en el registro a que se refiere el Estatuto básico del empleado público.
2. Si la revocación fuese interesada únicamente por el/la funcionario/a, deberá mediar un previo aviso de treinta (30) días dirigido a la entidad donde esté prestando servicios, y, en su caso, a aquella en la que ocupa su puesto definitivo.
3. Con carácter previo a la resolución que se adopte, se dará traslado de la revocación a las entidades interesadas y al/a la funcionario/a afectado/a para que alegue lo que estime oportuno en el plazo de diez (10) días.

³⁹ **Artículo 42 Revocaciones**

1. Los órganos competentes para efectuar los nombramientos a que se refiere la presente sección podrán, asimismo, revocarlos, previa tramitación del oportuno expediente administrativo, en el que conste suficientemente motivada dicha revocación.
2. Si la revocación fuese interesada únicamente por el funcionario, éste deberá comunicar su solicitud con una antelación mínima de treinta días a la entidad donde esté prestando servicios, y, en todo caso, a aquella en la que ocupa su puesto definitivo, salvo que se trate de un nombramiento no definitivo para un puesto de la misma corporación en la que tiene el puesto reservado. El órgano competente para resolver la revocación dará audiencia a las corporaciones afectadas para que realicen las alegaciones que estimen oportunas en plazo de diez días.
3. En el supuesto de que la revocación sea interesada por el Ayuntamiento en el que el funcionario preste sus servicios, el órgano competente para resolver la revocación dará audiencia al interesado, para que realice las alegaciones que estimen oportunas en plazo de diez días

acumulación. La extinción sin causa justificada podría ser declarada nula por los tribunales.

4. CONCLUSIONES

La acumulación de funciones es una herramienta valiosa para la Administración local catalana, para dar solución a las múltiples vacantes de puestos de trabajo de FHCN, pero su uso debe respetar escrupulosamente el marco normativo primordialmente en cuanto a garantizar una publicidad y concurrencia efectiva. Es necesario que por parte del Estado o de las CCAA se regule este peculiar régimen de provisión de puestos de trabajo que teniendo una previsión extraordinaria ha devenido más habitual y general de lo previsto inicialmente como consecuencia del número de vacantes de puestos de trabajo de funcionarios habilitados. En cuanto al ejercicio de las funciones en régimen de acumulaciones de funciones se dan diversas peculiaridades que podrían ser objeto de regulación reglamentaria para evitar las diferentes interpretaciones. Finalmente, en cuanto a la revocación, se discute si es necesario el acuerdo de todas las partes o puede ser unilateral, y en todo caso unilateral no significa discrecional, y debe estar siempre fundamentada en causas objetivas y legales para garantizar la seguridad jurídica de todas las partes implicadas.

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española 1978
CSITAL	Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local
LGSS	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
LRBRL	Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local
IT	Incapacidad temporal

RLT	Relación de puestos de trabajo
RFHCN	Real Decreto 128/2018 del régimen jurídico de los funcionarios públicos con habilitación carácter nacional.
RFHCat	Decreto 195/2008 de 7 de octubre por el que se regula aspectos del régimen jurídico del personal funcionario con habilitación de carácter estatal en las entidades locales de Catalunya
RFHCNMur	Decreto 58/2012 de 27 de abril, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal de la Región de Murcia.
RFHCNGal	Decreto 49/2009 de 26 de febrero sobre el ejercicio de las competencias de la comunidad autónoma de Galicia respecto los funcionarios con habilitación de carácter estatal.
RFHCNVal	Decreto 92/2021 de 9 de julio del Consell de la Comunidad Valenciana, de regulación del personal funcionario con habilitación de carácter nacional (RFHCNVal).
RFHCNCastLaMan	Decreto 23/2022 de 12 de abril, por el que se establece el procedimiento de selección y nombramiento de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de la administración local con habilitación de carácter nacional en entidades locales de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
TREBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 39 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público

BIBLIOGRAFIA.

DOMINGO ZABALLOS, Manuel J. *Secretarios, interventores y tesoreros de Administración local*. Madrid: Thomson Reuters, 2019.

FLORES DOMÍNGUEZ, Luis Enrique (coord.). *Guía sobre las funciones de secretaría*. Cosital Network, 2019.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Raúl. *Las funciones de secretaría en la Administración local*. Madrid: El Consultor de los Ayuntamientos, 2025.



MERINO ESTRADA, Valentín (coord.). “Perspectivas de la habilitación nacional: desarrollo del Real Decreto 128/2018”. *Revista Estudios Locales*, monográfico, 2019.

MARTÍ SARDÀ, Isidre (coord.). *Manual sobre el nuevo régimen jurídico de los funcionarios de Administración local de carácter nacional*. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, 2019.

