



ASUNTO: PERSONAL/EVENTUALES

**Posibilidad de nombramiento de personal eventual.
Régimen transitorio**

136/14

FC

INFORME

I. ANTECEDENTES APORTADOS:

Se ha producido el cese de un trabajador con la condición de personal eventual; se requiere informe sobre la posibilidad de un nuevo nombramiento de este tipo de empleado público, teniendo en cuenta que el número de habitantes de este municipio es de 1.961 referido al censo de 2012.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
- Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local
- Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público



III. FONDO DEL ASUNTO

1. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL EVENTUAL.-EL artículo 12 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), define al personal eventual como aquel que “en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.”

Por lo que se refiere a su nombramiento y cese, apartado tercero del citado artículo 12 del EBEP determina que “El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.”

Ya en el ámbito local, el artículo 104 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) establece sobre este personal lo siguiente:

“1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones solo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación”.

Por su parte, el artículo 176 del R. D. Legislativo 781/1986 , por el que se aprobó el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.(TRRL) determina respecto al personal eventual:

“1. El personal eventual se rige por lo establecido en el artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

2. Los puestos de trabajo reservados a este tipo de personal deberán figurar en la plantilla de personal de la Corporación.3. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo, incluidos en la relación de puestos de trabajo de la Corporación, de acuerdo



con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desempeñar dichos puestos.

4. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna”

2.RESTRICCIONES AL NOMBRAMIENTO DE PERSONAL EVENTUAL POR LA LEY 27/2013 DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL (LRSAL). RÉGIMEN TRANSITORIO.-La LRSAL introdujo en la LRBRL un nuevo artículo, el 104 bis, que viene a establecer limitaciones en el nombramiento de este tipo de personal basado en la ratio de su número de habitantes:

“1. Las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes límites y normas:

a) Los Municipios de población entre 2.000 a 5.000 habitantes podrán excepcionalmente contar con un puesto de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual cuando no haya miembros de la corporación local con dedicación exclusiva.

b) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 5.000 y no superior a 10.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de uno.

c) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 10.000 y no superior a 20.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de dos.

d) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 20.000 y no superior a 50.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de siete.

e) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de concejales de la Corporación local.



f) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 75.000 y no superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del número de concejales de la Corporación local.

g) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales, considerando, a estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas.

2.El número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia. En el caso de los Consejos y Cabildos insulares, no podrá exceder de lo que resulte de aplicar el siguiente criterio: en las islas con más de 800.000 habitantes, se reduce en 2 respecto al número actual de miembros de cabildo, y, en las de menos de 800.000 habitantes, el 60% de los cargos electos en cada Cabildo o Consejo Insular.

3. El resto de Entidades Locales o de sus organismos dependientes no podrán incluir en sus respectivas plantillas, puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual.

4. El personal eventual al que se refieren los apartados anteriores tendrá que asignarse siempre a los servicios generales de las Entidades Locales en cuya plantilla aparezca consignado. Solo excepcionalmente podrán asignarse, con carácter funcional, a otros de los servicios o departamentos de la estructura propia de la Entidad Local, si así lo reflejare expresamente su reglamento orgánico.

5. Las Corporaciones locales publicarán semestralmente en su sede electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial el número de los puestos de trabajo reservados a personal eventual.

6. El Presidente de la Entidad Local informará al Pleno con carácter trimestral del cumplimiento de lo previsto en este artículo.»

Vemos como en esta relación no aparece el tramo de población inferior a 2.000 habitantes, tramo en el que precisamente se encuentra el municipio de



XX; quiere ello decir que en ningún caso en los municipios cuya probación sea inferior a 2.000 habitantes podrán nombrar personal eventual. Debemos fijarnos que en el primer tramo contenido en este precepto, entre 2.000 y 5.000 habitantes, el número máximo de personal eventual es de uno y siempre que no haya miembros de la corporación local con dedicación exclusiva por consiguiente, con mayor motivo, y siendo el elemento habilitante, la población, no resultará posible nombrar a ningún personal eventual en un Ayuntamiento de un municipio con una población inferior a 2.000 habitantes.

Ahora bien, la Disposición Transitoria Décima de la mencionada Ley 27/2013 establece una moratoria de estas limitaciones en los siguientes términos:

“1. A las Entidades Locales que cumplan con los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública, y además su período medio de pago a los proveedores no supere en más de 30 días el plazo máximo previsto de la normativa de morosidad, no les aplicará, con carácter excepcional, los límites previstos en los artículos 75 bis y ter y 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local hasta el 30 de junio de 2015.

2. El cumplimiento de los requisitos previstos en el apartado anterior, será verificado por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, que, en virtud de la información comunicada por las Entidades Locales al mencionado Ministerio, publicará una lista de las Entidades Locales que cumplen los requisitos previstos en el apartado anterior.

3. La excepción prevista en esta disposición podrá aplicarse a las Entidades Locales que cumplan con los requisitos mencionados en el apartado primero en el momento de la entrada en vigor de esta Ley y se mantendrá su aplicación hasta el 30 de junio de 2015 en tanto sigan cumpliendo los requisitos mencionados.

4. En ningún caso, las Entidades Locales en las que concurren los requisitos a los que se refiere esta disposición, podrán incrementar el número total de puestos de trabajo de personal eventual o cargos públicos con dedicación exclusiva respecto al que disponían a 31 de diciembre de 2012.”

Por tanto, y como **CONCLUSIÓN**, siendo que en ese Ayuntamiento existe un puesto de personal eventual con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, si se cumple con los requisitos establecidos en el apartado primero de esta Disposición Transitoria (cumplir con los objetivos de estabilidad



presupuestaria y deuda pública, y que el período medio de pago a los proveedores no supere en más de 30 días el plazo máximo previsto de la normativa de morosidad) y tales extremos han sido verificados por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, entonces podrá procederse al nombramiento de personal eventual, pero en el bien entendido caso de que su cese se debe producir en todo caso no más tarde del 30 de junio de 2015.

Badajoz, julio de 2014