

Recientemente han aparecido en prensa algunas noticias sobre este personal que presta sus servicios en la Ciudad Autónoma, cuya existencia no sólo se circunscribe al ámbito de esta Administración sino que está extendida y prevista legalmente para todas las Administraciones Públicas territoriales. Sin embargo esta clase de personal al servicio de la Administración es la gran desconocida de nuestra Función Pública. Algunas veces, en ámbitos periodísticos o profanos, se les confunde con el personal laboral de duración determinada, otras se les asimila a los cargos políticos, otras a los funcionarios interinos, pero no existe un conocimiento fidedigno de cual es su realidad jurídica.

No es mi intención hacer un artículo doctrinal sobre esta materia. Sin duda no es el lugar para hacerlo. Sin embargo, y aprovechando el interés que ha despertado en la opinión pública, parece oportuno hacer unas mínimas consideraciones que permitan a los amigos lectores -con el permiso del Director de este periódico- formarse un juicio propio sobre las opiniones vertidas en prensa.

### Naturaleza jurídica

Se trata de un personal híbrido entre el funcional y el político. Una especie de empleado público politizado, o un político disfrazado de empleado público, no sujetos al principio de neutralidad política que se le presupone a todo empleado público, cuya selección se basa en principios de confianza con el aparato político, al margen de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

No es clara su naturaleza jurídica. Una corriente doctrinal, basada en algunas disposiciones legales ( artículo 3 de la derogada Ley de Funcionarios Civiles del Estado y artículo 104.2 de la vigente Ley de Bases de Régimen Local) los califica como "funcionarios eventuales de empleo", por contraposición al funcionario de carrera.

Esta opinión ha sido asumida, si bien con alguna sentencia contraria a este sentido, por nuestra Jurisprudencia (Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia de 4 Sep. 1998, rec. 1873/1997; Sentencia Tribunal de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-administrativo, sección 20, de 27 de enero de 2004). No obstante la polémica doctrinal debe entenderse superada en sentido contrario por el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007 de 12 de abril, pues los considera como "empleados públicos", distinguiéndolos tanto del funcionario de carrera como del interino, el laboral o el nuevo directivo profesional. En conclusión, con el nuevo Estatuto Básico debe considerarse como "empleado público", no funcional.

### Definición

El artículo 12.1 del Estatuto Básico del Empleado Público- EBEP- nos lo define así:

*"Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuidos con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin"*.

### Notas esenciales de su régimen jurídico

De este concepto se desprenden varias notas esenciales en su régimen jurídico:

a) Su designación se hace en virtud de libre nombramiento. No es necesario formalizar esta relación en contrato laboral alguno, pues, como queda dicho, no es personal laboral. El propio Estatuto Básico del Empleado Público nos lo recuerda: El nombramiento y cese serán libres (art. 12.3). En consecuencia, basta una resolución administrativa del órgano competente para que el empleado público eventual pase a prestar sus servicios a la Administración correspondiente.

b) No podrán realizar funciones de carácter permanente. Esto es, no se podrán crear puestos reservados al personal eventual cuando revistan el carácter de permanentes de la organización de la Administración (STS 23 de febrero de 2004, LA LEY JURIS 799/2004).

c) Sólo podrán realizar funciones de confianza o asesoramiento especial. Quedan excluidas en consecuencia las funciones gestoras o propias de los funcionarios de carrera, o las normales de la Administración o de su organización interna. Como dice la STS Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia de 2 Sep. 2004, rec. 3489/1999: "... deben quedar vedadas a ese personal eventual las actuaciones de colaboración profesional que se proyecten en las funciones normales

# El personal eventual de empleo en la Ciudad Autónoma de Melilla

José María Pérez Díaz

de la Administración pública, bien en las externas de prestación y policía frente a la ciudadanía, bien en las internas de pura organización administrativa. Estas actuaciones profesionales, por la directa conexión que tienen con los principios constitucionales de objetividad y eficacia administrativa, deben ser asignadas al personal público seleccionado bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad..."

d) Serán retribuidos en función de los créditos presupuestarios asignados para este fin. Esto es, deben figurar sus retribuciones en los Presupuestos.

e) La condición de personal eventual de empleo no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna. Quiere ello decir que no podrá alegar una persona que hubiera prestado servicios en esta condición los años de experiencia en esta situación al objeto de concursar a alguna plaza de la Administración Pública, sea esta laboral o funcional. Tampoco puede alegar esta experiencia para promocionar.

f) Al personal eventual de empleo le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera. Quiere ello decir que le será de aplicación supletoria e integrado-

**"Se trata de un personal híbrido entre el funcional y el político. Una especie de empleado público politizado, o un político disfrazado de empleado público, no sujetos al principio de neutralidad política que se le presupone a todo empleado público, cuya selección se basa en principios de confianza con el aparato político..."**

ra las normas reguladoras de la relación funcional de carrera. No le será de aplicación, pues no es compatible con la naturaleza temporal y de confianza política de estos puestos, las normas sobre la carrera funcional, promoción, situaciones administrativas.

Tengo mis dudas sobre si les es aplicable las normas sobre régimen disciplinario (podría argumentarse que sí, aunque siempre pesará sobre ellos el libre cese como sanción sin previo expediente disciplinario), derechos colectivos, entre otros.

Mención aparte tiene la percepción de trienios. Parece ser que, dado que ahora a los funcionarios interinos también se les reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del Estatuto Básico, con efectos a partir de mayo de 2007 (cuando entró en vigor)- art. 25.2 - nada obsta a que la Administración les aplique el mismo régimen, toda vez que es de aplicación supletoria la normativa funcional. No obstante, y como opinión contraria, es cierto que las retribuciones de este personal aparecen vinculadas directamente a las respectivas consignaciones presupuestarias previstas para este personal. O lo que es lo mismo, sólo percibirán lo que esté expresamente previsto en los Presupuestos como retribuciones para este personal.

g) Las respectivas Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas, dictadas en desarrollo del Estatuto Básico determinarán los órganos de gobierno que podrán disponer de este personal y su número máximo.

### Su regulación en el Régimen Local. Peculiaridades de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Además de las previsiones antes citadas existen unas normas peculiares del Régimen Local- art. 104 Ley de

Bases del Régimen Local- que le son de aplicación a la Ciudad Autónoma, en virtud de la remisión que hace el Estatuto de Autonomía- art. 31- a la función pública local como normativa reguladora del personal propio de la Ciudad.

### Son éstas:

1) *El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato.* Es decir, debe definir el Pleno, cada cuatro años, los elementos esenciales de este personal: cuántos van a ser, qué puestos o funciones van a desempeñar y que retribuciones van a percibir. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación o modificación de los Presupuestos anuales. Debe señalarse que cualquier modificación de la plantilla durante la vigencia de los Presupuestos conllevará los mismos trámites de una aprobación presupuestaria: aprobación inicial, exposición pública durante quince días y aprobación definitiva por el Pleno.

No obstante debe significarse que en las Ciudades de Ceuta y Melilla se da una singularidad: es posible que el Pleno delegue expresamente en el Consejo de Gobierno la facultad de aprobación de las plantillas, relación de puestos de trabajo así como la determinación del número y características y retribuciones del personal eventual de empleo - art. 12.2 del Estatuto de Autonomía-. Así se hizo en el año 1995 (Acuerdo de la Excm. Asamblea de 24 de julio, publicado en el BOME núm. 3418 de 18 de agosto).

Empero, dado el tiempo transcurrido, con las nuevas Corporaciones salidas de las urnas o producto de mociones de censura, las modificaciones de la Ley de Bases de Régimen Local aprobadas en estos últimos años, y sobre todo la novedad que supone la entrada en vigor del nuevo Estatuto Básico del Empleado Público que otorga a la Asamblea de Melilla las competencias en materia de personal, plantillas y relación de puestos de trabajo (Disposición Adicional 4ª) hacen cuando menos aconsejable refrendar o validar esta delegación.

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. Esto es, sus funciones expiran con el cese del Presidente, en todo caso, pero también cuando cese la autoridad a la que prestan sus funciones de confianza o asesoramiento.

3) *Los nombramientos de este personal eventual 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.* Esto es, resulta preceptivo publicar en el Boletín Oficial de la Ciudad (para el caso de Melilla) los nombramientos de este personal, con nombres y apellidos, puesto que ocupa y su dedicación, el régimen de sus retribuciones (debe entenderse que no es necesario publicar todos y cada uno de los conceptos y cuantías retributivas, pero sí es necesario hacer una referencia a la norma por la que percibirán sus retribuciones: asimilación o referencia al Convenio Colectivo o a la valoración de los puestos de la relación de puestos de trabajo o a las partidas presupuestarias en donde están consignadas estas retribuciones).El nuevo Estatuto Básico señala expresamente que tanto el número de personal eventual como sus condiciones retributivas serán públicas.

4) *Para la Administración Local (y en consecuencia de aplicación a la Ciudad Autónoma) se prevé que, excepcionalmente, puedan ocupar determinados puestos de carácter directivo (se les llama personal eventual directivo), siempre que figuren en la plantilla y relación de puestos de trabajo y que el personal que sea nombrado reúna las condiciones específicas que se les exige a los funcionarios para ocupar estos puestos- art. 176.3 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes de Régimen Local- .* No obstante esta singularidad de este régimen debe considerarse dudosa en su vigencia dada la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público que limita este personal, exclusivamente, a puestos de "confianza o asesoramiento especial". Si bien algún sector doctrinal así lo considera, mi opinión es que aún conserva vigencia esta disposición pues el Estatuto Básico no lo ha derogado expresamente y, además, el Estatuto Básico no introduce novedad alguna en cuanto a la redacción que ya existía con la Ley de Medidas de 1984.