



EL PERSONAL EVENTUAL EN LAS ENTIDADES LOCALES TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

NORMATIVA

➤ **Artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 7/2007, de 12 de abril. Personal eventual.**

1. *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 retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.*

2. *Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.*

3. *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.*

4. *La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.*

5. *Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.*

➤ **Artículo 22 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

1.

2. *Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:*

...

i) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.





.....

➤ **Artículo 32 bis. de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local. Personal Directivo de Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares.**

El nombramiento del personal directivo que, en su caso, hubiera en las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares deberá efectuarse de acuerdo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

➤ **Artículo 89 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

El personal al servicio de las Entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de Derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

➤ **Artículo 90 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

...

➤ **Artículo 92 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18 de la Constitución.

2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía

de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

➤ **Artículo 104 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

1. *El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo 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.*

➤ **Artículo 104 bis de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

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.*

➤ **Artículo 127 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local.**

1. *Corresponde a la Junta de Gobierno Local:*

...

h) Aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno, ...el número y régimen del personal eventual, ... y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

...

➤ **Artículo 130. de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local
Órganos superiores y directivos.**

1. *Son órganos superiores y directivos municipales los siguientes:*

A) *Órganos superiores:*

a) *El Alcalde.*

b) *Los miembros de la Junta de Gobierno Local.*

B) *Órganos directivos:*

a) *Los coordinadores generales de cada área o concejalía.*

b) *Los directores generales u órganos similares que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o concejalías.*

c) *El titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local y al concejal-secretario de la misma.*



d) *El titular de la asesoría jurídica.*

e) *El Secretario general del Pleno.*

f) *El interventor general municipal.*

g) *En su caso, el titular del órgano de gestión tributaria.*

2. *Tendrán también la consideración de órganos directivos, los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).*

3. *El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.*

4. *Los órganos superiores y directivos quedan sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones públicas, y en otras normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación.*

➤ **Disposición Adicional Segunda de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen local. Régimen foral vasco.**

.....

11. *En el marco de los objetivos de estabilidad presupuestaria y en virtud de las competencias y facultades que en materia de régimen local y financiación local les confiere la disposición adicional primera de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía, la Ley del Concierto Económico y la disposición adicional segunda de la Ley de Bases de Régimen Local, los órganos forales de los Territorios Históricos vascos determinarán los límites máximos totales del conjunto de las retribuciones y asistencias de los miembros de las Corporaciones Locales, del personal eventual y del resto de personal al servicio de las Corporaciones Locales y su sector público y de los funcionarios con habilitación de carácter nacional. La determinación de tales retribuciones atenderá a los principios y estructura establecidos, en su caso, por la legislación estatal.*

➤ **Disposición Adicional Segunda de la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL). Régimen aplicable a la Comunidad Foral de Navarra.**

1. *La presente Ley se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.14.^a y 18.^a y disposición adicional primera de la Constitución, sin perjuicio de las particularidades que resultan de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, y de la disposición final tercera de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. En su aplicación, y sin perjuicio de las*



facultades de coordinación y tutela que les corresponden, la competencia para decidir sobre la forma de prestación de servicios a la que se refiere el artículo 26.2 de la Ley de Bases de Régimen Local corresponderá a la Comunidad Foral de Navarra.

2. La Comunidad Foral de Navarra, podrá, en su ámbito competencial, atribuir competencias como propias a los municipios de su territorio así como del resto de las Entidades Locales de Navarra, con sujeción en todo caso, a los criterios señalados en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 25 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local.

3. Las funciones que los artículos 7.4 y 26.2 de esta Ley atribuyen a la Administración que ejerce la tutela financiera, corresponderán a la Comunidad Foral de Navarra, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima del Convenio Económico entre el Estado y la Comunidad Foral de Navarra, aprobado por la Ley 25/2003, de 15 de julio.

4. De conformidad con la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y con la disposición adicional séptima de la Ley 25/2003, de 15 de julio, la Comunidad Foral de Navarra recibirá también los informes emitidos, en cumplimiento de la normativa básica, por los órganos interventores de las Entidades Locales de Navarra, para su remisión inmediata al Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas. Asimismo, los órganos interventores de las Entidades Locales de Navarra, remitirán también dicha información a la Cámara de Comptos, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Tribunal de Cuentas.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116 ter de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, la Comunidad Foral de Navarra, desarrollará los criterios de cálculo del coste efectivo de los servicios que prestan las Entidades Locales de Navarra, recibiendo la comunicación de dicho coste.

6. En el marco de los objetivos de estabilidad presupuestaria y en virtud de las competencias reconocidas a Navarra, a las que se hace referencia en el punto primero de esta disposición, la Comunidad Foral de Navarra determinará los límites máximos totales del conjunto de las retribuciones y asistencias de los miembros de las Corporaciones Locales, del personal eventual y del resto del personal al servicio de las mismas y su sector público. La determinación de tales retribuciones atenderá a los principios y estructura establecidos, en su caso, por la legislación estatal.

➤ **Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL).**

1. Las disposiciones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de sus competencias exclusivas en materia de régimen local asumidas en sus Estatutos de Autonomía, en el marco de la normativa básica estatal y con estricta sujeción a los principios de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y racionalización de las estructuras administrativas.

2. En el caso de las Comunidades Autónomas con un sistema institucional propio, las referencias de esta Ley a las Diputaciones provinciales se entenderán efectuadas a los entes locales supramunicipales previstos en los correspondientes Estatutos de Autonomía



a los que se atribuyen competencias en materia de asistencia y cooperación a los municipios y prestación de servicios públicos locales.

3. La aplicación de esta Ley en la Comunidad Autónoma de Aragón se realizará teniendo en cuenta el régimen especial de organización institucional previsto en su Estatuto de Autonomía en materia de régimen local, en virtud del cual, la Comunidad Autónoma aplicará las competencias previstas en esta Ley en los distintos niveles de la administración con sujeción a la Constitución, al contenido básico de esta Ley y a los principios de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y racionalización de las estructuras administrativas.

➤ **Disposición Transitoria Décima de la 27/2013 Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.**

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.



CONSIDERACIONES SOBRE EL PERSONAL EVENTUAL EN LAS ENTIDADES LOCALES TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

➤ El artículo 12.1 del **Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP), **define al personal eventual** como *“el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial”*.

Además, según parece deducirse de lo establecido en el apartado 2 de este mismo artículo este personal **solo realiza esas funciones con respecto a los órganos de gobierno** de las Administraciones Públicas, y no a todos (*“2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal...”*)

En el mismo sentido el **artículo 89 de la LRBRL** establece que **el personal eventual desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial**.

➤ Por ello **debe distinguir el personal eventual del personal directivo** (personal que, según la exposición de motivos del EBEP, está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos)

➤ Atendiendo a lo establecido en los artículos 12 y 13 del EBEP, **el personal directivo se diferencia del eventual por sus funciones** (el primero *“sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial”*, mientras que el segundo *“desarrolla funciones directivas profesionales”*), por su forma de designación (el primero *“en virtud de nombramiento –libre- y con carácter no permanente”* mientras que para el segundo *“su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*) y por la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones (para el primero nada se dispone al respecto salvo que su *“.. cese serán libres”* el segundo *“estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.”*)

➤ **El personal eventual tiene naturaleza excepcional, debido al carácter libre de su nombramiento, debiendo ceñirse, por tanto, a las funciones**



estrictas de confianza y especial asesoramiento.

Es decir este personal no está legalmente habilitado para realizar las actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni desempeñar de puestos de trabajo estructurales y permanentes, tal y como viene reiterando la jurisprudencia.

En este sentido, entre otras, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2008 (Recurso de Casación núm. 3010/2005), aborda con detalle esta la figura de los eventuales, deja clara su excepcionalidad y recuerda su total exclusión de las actuaciones profesionales propias de funcionarios. Así establece el Tribunal Supremo:

“... no puedan ser identificadas con aquellas funciones de confianza y asesoramiento los cometidos que, como ocurre en el puesto litigioso, encarnan tareas de carácter permanente dentro de la organización administrativa del Ayuntamiento.

“...el contenido y significación de la expresión "confianza y asesoramiento especial", que legalmente se utiliza para definir y caracterizar al personal eventual, debe determinarse poniendo en relación aquella expresión con el régimen de nombramiento y cese legalmente previsto para el personal eventual. Ese nombramiento y cese es libre y corresponde a los superiores órganos políticos (Ministros, Secretarios de Estado, Consejeros de Gobierno de las Comunidades Autónomas y Presidentes de las Corporaciones Locales) y, por lo que en concreto hace al cese, está establecido que se producirá automáticamente cuando cese la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento (artículos 20.2 LMRFP y 104.2 de la LBRL). Todo lo cual pone de manifiesto que se trata de tareas de colaboración inmediata con quienes ostentan el poder de superior decisión política, en las que predominan las notas de afinidad y proximidad política que es inherente a la "confianza".

“...los puestos reservados a personal eventual son excepcionales y su validez está condicionada a que sus cometidos se circunscriban a esas funciones de "confianza y asesoramiento especial" que legalmente delimitan esta específica clase de personal público.”

“...deben quedar vedadas a ese personal eventual las actuaciones de colaboración profesional que se proyecten en las funciones normales 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.”

➤ En los **municipios de régimen común, corresponden al Pleno municipal la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual. Anualmente**



se aprobará junto a los presupuestos la plantilla municipal que deberá comprender todos los puestos de trabajo, entre otros los reservados a personal.

En los municipios de Gran Población, corresponde a la Junta de Gobierno Local aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno, ...el número y régimen del personal eventual, ... y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

➤ El régimen del Personal Eventual en la Administración Local está regulado en el artículo 104 de la LRBRL, que establece que **el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales.**

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.

Su nombramiento, 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.

➤ El **artículo 104 bis de la LRBRL** en la redacción que le ha dado al mismo la Ley 27/2013 de Racionalización y sostenibilidad de la Administración local, ha venido a ampliar la regulación existente respecto del personal eventual.

Se ha establecido qué Entidades Locales podrán incluir en su plantilla puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual.

Se establece que el personal eventual tendrá que asignarse siempre a los Servicios Generales de las Entidades Locales.

Se han establecido una serie de límites máximos a las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Entidades Locales.

➤ No obstante, lo anterior, debemos señalar que la **LRSAL** contiene **varias disposiciones de aplicación particular a determinadas Comunidades**



Autónomas, concretamente, a Aragón, Navarra y el País Vasco.

En el caso del Personal Eventual y retribuciones, estas afectan a la Comunidad Autónoma del País Vasco y a la Comunidad Foral de Navarra.

Por lo que se refiere al personal eventual, **el apartado 11 de la Disposición Adicional Segunda de la LRBRL, atribuye a los órganos forales de los Territorios Históricos Vascos la competencia para determinar los límites máximos totales del personal eventual. Asimismo el apartado 6 de la Disposición Adicional Segunda de la LRSAL atribuye idéntica competencia a la Comunidad Foral de Navarra.**

➤ **La Ley 27/2013, en la redacción que da al art. 104 bis de la LRBRL, establece el primer límite** respecto del personal eventual. Aquellas Entidades Locales que pueden disponer de ese personal.

Solo los Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales y Consejos y Cabildos insulares podrán incluir en sus respectivas plantillas puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual, quedando por tanto vedada esta posibilidad a las Mancomunidades, las Áreas metropolitanas o las Comarcas. (Incluidas las Aragonesas)

➤ **El segundo límite** que establece el artículo 104.bis de la LRBRL, hace referencia al órgano, unidad o servicio a los que este personal puede ser asignado: **el personal eventual tendrá que asignarse siempre a los servicios generales de las Entidades Locales en cuya plantilla aparezca consignado**, aunque, **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 –apartado 4 del art. 104 bis-**.

Para concretar el concepto de servicios generales, se podría acudir a la definición que de estos servicios haga cada Entidad Local en el reglamento o norma en la que se establezca su organización administrativa.

No obstante, un criterio más objetivo y de aplicación general podíamos encontrarlo en la clasificación funcional del Estado de Gastos del Presupuesto establecida en la Orden del Ministerio Economía y Hacienda, de 20 de septiembre de 1989, por la que se establecía la estructura de los presupuestos de las Entidades Locales. El Grupo I de esa clasificación llevaba por título “Servicios de Carácter General”, dividido a su vez en dos funciones “Órganos de Gobierno” y “Administración



general”. Se incluyen en este Grupo de función los gastos relativos a actividades que afecten con carácter general a toda la Entidad Local y que consisten en el ejercicio de funciones de gobierno o apoyo administrativo a toda la organización.

La actual estructura de los Presupuestos de las Entidades Locales se regula en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre. En esta Orden se ha sustituido la clasificación funcional por la clasificación por programas y los gastos que antes se incluían en el Grupo I “Servicios de Carácter General”, ahora se incluyen en el Área de Gasto 9, titulada “Actuaciones de carácter general”.

En esta área de gasto se incluyen, al igual que en el anterior Grupo I de la clasificación funcional, los gastos relativos a actividades que afecten, con carácter general, a la Entidad Local, y que consistan en el ejercicio de funciones de gobierno o de apoyo administrativo, y se añaden las de soporte lógico y técnico a toda la organización. Y se subdivide en cuatro políticas de gasto: la de “Órganos de gobierno”, la de “Servicios de carácter general” (dividida a su vez en siete grupos de programa: Administración General, Coordinación y organización institucional de las entidades locales, Información básica y estadística, Participación ciudadana, Atención a los ciudadanos, Comunicaciones internas e Imprevistos y funciones no clasificadas) y la de “Administración financiera y tributaria” (que incluye los grupos de Política económica y fiscal, Gestión del sistema tributario, Gestión del patrimonio y Gestión de la deuda y de la tesorería) y la de “Transferencias a otras Administraciones Públicas”.

Ahora bien, si tenemos en cuenta las disposiciones del EBEP y de la LRBRL respecto del personal eventual citadas anteriormente, este personal sólo puede realizar funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial y, además, solo puede realizarlas respecto de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Por tanto, los servicios generales a los que puede asignarse el personal eventual serán solo los que su gasto se impute con cargo a las aplicaciones presupuestarias incluidas en la Política de Gasto 91 titulada “Órganos de gobierno”.

Atendiendo al concepto de personal eventual contenido en el EBEP y a la clasificación por programas del Estado de Gastos del Presupuesto, a efectos de lo establecido en el apartado 4 del artículo 104 bis de la LRBRL puede considerarse personal eventual asignado a servicios generales a aquel que realice sus funciones respecto de los órganos de Gobierno de la Entidad Local.

En el caso de los municipios, el artículo 19 de la LRBRL establece que el Gobierno



y la administración municipal corresponden al ayuntamiento, integrado por el Alcalde y los Concejales. Y según los artículos 20 a 23 de la misma Ley los órganos que ejercen las funciones de gobierno son el Alcalde y el Pleno, así como, cuando cuenten con atribuciones delegadas por éstos, los Tenientes de Alcalde, la Junta de Gobierno y los concejales miembros de ésta.

En el caso de los municipios acogidos al régimen de organización previsto en el título X de la LRBRL (el de los municipios de gran población) serán órganos de gobierno el Alcalde, el Pleno, la Junta de Gobierno y, cuando cuenten con delegación de atribuciones de alguno de éstos, cualquiera de los concejales y los coordinadores generales, directores generales u órganos similares, así como los concejales que ejerzan la presidencia de los Distritos.

A estos órganos hay que añadir los Grupos Políticos municipales, ya que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.3 de la LRBRL los miembros de las Corporaciones Locales se constituirán en grupos políticos a efectos de su actuación corporativa, siendo por tanto estos grupos órganos de funcionamiento del Pleno.

Para resumir, podrá considerarse personal eventual asignado a servicios generales al personal que, siendo libre su nombramiento y cese, preste sus funciones de confianza y asesoramiento a los Órganos de Gobierno de las Entidades Locales que, en el caso de los Ayuntamientos serán:

- a) **En municipios a los que no les sea de aplicación el régimen de organización del Título X de la LRBRL:**
 - a. **El Alcalde y el Pleno (incluidos los grupos políticos en los que se organice para su funcionamiento), en todo caso**
 - b. **La Junta de Gobierno, sólo cuando ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o del Pleno.**
 - c. **Los Tenientes de Alcalde y los Concejales miembros de la Junta de Gobierno, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Alcalde.**

- b) **En municipios a los que les sea de aplicación el régimen de organización del Título X de la LRBRL (municipios de gran población):**
 - a. **El Alcalde, la Junta de Gobierno y el Pleno (incluidos los grupos políticos en los que se organice para su funcionamiento), en todo**



caso.

- b. Los Tenientes de Alcalde y los demás Concejales, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o de la Junta de Gobierno u ostenten la presidencia de Distrito.
- c. Los coordinadores generales, directores generales u órganos similares, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o de la Junta de Gobierno.

En el caso de las Diputaciones Provinciales:

- El Presidente y el Pleno (incluidos los grupos políticos en los que se organice para su funcionamiento), en todo caso.
- La Junta de Gobierno, sólo cuando ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o del Pleno.
- Los Vicepresidentes y los Diputados miembros de la Junta de Gobierno, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Presidente.

Desde el punto de vista presupuestario, podremos considerar que el personal eventual asignado a los servicios generales de las Entidades Locales será aquél cuyas retribuciones se sufraguen con cargo a las aplicaciones presupuestarias incluidas en la Política de Gasto 91 “Órganos de gobierno” del Área de Gasto 9 de la clasificación por programas del estado de gastos del presupuesto.

Es decir en ningún caso, y poniendo en relación lo establecido en la LRBRL y el Estatuto Básico del Empleado Público, el Personal Eventual podrá desarrollar labores directivas en las respectivas áreas de las diferentes Entidades Locales, ya sean Urbanismo, Obras, Cultura, Hacienda, Personal etc, sino solo, y exclusivamente, labores de asesoramiento.

Asimismo este personal tampoco podrá desempeñar puestos de trabajo en servicios distintos de la propia Entidad Local como pueden ser Organismo Autónomos, Entidades Públicas Empresariales Locales Sociedades mercantiles, Consorcios y Fundaciones.

- **El tercer límite** que establece el artículo 104 bis de la LRBRL afecta al **número de puestos de trabajo** cuya cobertura puede corresponder a personal eventual, con independencia de la remuneración que tenga cada uno de ellos, **fijándose un número máximo para los Ayuntamientos y Cabildos y Consejos insulares** en función de su población del municipio o de la isla. En las



Diputaciones Provinciales ese número máximo será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del municipio más poblado de la provincia – apartados 1 y 2 del art. 104 bis.

De esta forma:

- Los **Municipios de población entre 2.000 a 5.000 habitantes** podrán **excepcionalmente** contar con **1 puesto** de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual **cuando no haya miembros de la corporación local con dedicación exclusiva.**
- Los **Ayuntamientos de Municipios con población superior a 5.000 y no superior a 10.000 habitantes** podrán tener **1 eventual.**
- Los **Ayuntamientos de Municipios con población superior a 10.000 y no superior a 20.000 habitantes** podrán tener **2 eventuales.**
- Los **Ayuntamientos de Municipios con población superior a 20.000 y no superior a 50.000 habitantes** podrán tener **7 eventuales.**
- Los **Ayuntamientos de Municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes** podrán tener 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.**(En este caso sobre 25 concejales la mitad serían 12,5, si no puede exceder **el número máximo es 12**)
- Los **Ayuntamientos de Municipios con población superior a 75.000 y no superior a 500.000 habitantes** podrán tener **como máximo el mismo número de eventuales que concejales.**
- Los **Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes** podrán tener 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.
- Las **Diputaciones Provinciales** podrán tener tantos eventuales como el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia.



En ese caso, todas las Diputaciones tendrán los mismos eventuales que la capital de su provincia, salvo en los casos de las provincias de Cádiz, Pontevedra y Toledo, donde los municipios más poblados son, respectivamente, Jerez de la Frontera, Vigo y Talavera de la Reina.

- **El Consejo Insular de Mallorca podrá tener 31 eventuales**
- **El Cabildo de Tenerife podrá tener 29 eventuales**
- **El Cabildo de Gran Canaria podrá tener 27 eventuales**
- **El Cabildo de Lanzarote podrá tener 15 eventuales**
- **El Cabildo de Fuerteventura podrá tener 13 eventuales**
- **El Cabildo de La Palma podrá tener 12 eventuales**
- **El Cabildo de la Gomera podrá tener 10 eventuales**
- **El Consell Insular de Ibiza podrá tener 9 eventuales**
- **El Consell Insular de Menorca podrá tener 7 eventuales**
- **El Consell Insular de Formentera podrá tener 7 eventuales**
- **El Cabildo de el Hierro podrá tener 7 eventuales**

En este punto debemos resaltar que, a diferencia de lo que existe respecto de los retribuciones de los electos locales, donde nos encontramos con retribuciones en régimen de dedicación exclusiva y de dedicación parcial, la LRSAL establece un número máximo del personal eventual, con independencia de la cuantía que sea la retribución que se le abone, y que esta sea “ a tiempo completo” o a “ tiempo parcial”, por lo que en modo alguno podrán considerarse el tema de la retribución, a efectos de omitir los límites que establece la Ley.

Respecto de la cifra de población a tomar en consideración para el cálculo de lo dispuesto en el artículo 104 bis de la LRBRL, se trata de las cifras oficiales de población que se aprueban con carácter anual. De modo que para el año 2014 se



trata de las contenidas en el Real Decreto 1016/2013, de 20 de diciembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2013

➤ De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Sexta de la Ley 27/2013 de racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, ésta **Ley entró en vigor el 31 de diciembre de 2013, por lo que desde ese día estas limitaciones son de aplicación a todos los Ayuntamientos, Diputaciones provinciales y Cabildos y Consejos insulares** (Entidades Locales, en adelante), **con la única excepción de lo previsto en la Disposición Transitoria Décima de la LRSAL** (y de lo dispuesto en la Ley para las Entidades Locales del País Vasco y Navarra).

Debemos señalar que **la excepción establecida en esa Disposición Transitoria décima no hace referencia a la fecha de creación de los puestos del personal eventual ni a la del nombramiento de las personas que los ocupan, sino a las Entidades Locales que cumplen determinados requisitos.**

Por tanto, **las limitaciones establecidas en el artículo 104 bis de la LRBRL son de aplicación no sólo a los puestos de trabajo de personal eventual que se creen a partir de la entrada en vigor de la LRSAL, sino a todos los creados con anterioridad.**

Consecuentemente, **las Entidades Locales deberán hacer las adaptaciones precisas para que los puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual existentes a la entrada en vigor de la LRSAL no sobrepasen los límites previstos en el mencionado artículo 104 bis, límites que deberán tener en cuenta también a la hora de crear nuevos puestos después de dicha entrada en vigor.**

➤ No obstante la Disposición Transitoria Décima de la LRSAL, con carácter excepcional, **difiere hasta el 30 de junio de 2015 la aplicación de lo dispuesto en ese artículo 104 bis de la LRBRL en aquellas Entidades Locales que reúnan los siguientes requisitos:**

- 1. Cumplan con los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública.**
- 2. Su período medio de pago a los proveedores no supere en más de 30 días el plazo máximo previsto de la normativa de morosidad.**



Según lo dispuesto en el el apartado 3 de la misma disposición, **esta excepción puede aplicarse en el momento de la entrada en vigor de la LRSAL, manteniéndose su aplicación hasta el 30 de junio de 2015 en tanto sigan cumpliendo los requisitos mencionados.**

Por tanto **las Entidades Locales que, a la entrada en vigor de la LRSAL, cumplan los citados requisitos pueden seguir manteniendo el mismo número puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual hasta el 30 de junio de 2015**, sin tener que proceder a su reducción en el caso de que dicho número sea superior al que se fija para el correspondiente tramo de población en el artículo 104 bis de la LRBRL o de que ese personal no aparezca asignado a los servicios generales de la Entidad Local, y aunque ello no se refleje así expresamente su reglamento orgánico.

No obstante si en algún momento del periodo comprendido entre la entra en vigor de la LRSAL y el 30 de junio de 2015 dejaren de cumplir los repetidos requisitos, la excepción prevista en la disposición que comentamos ya no les sería de aplicación y deberían proceder a reducir el número de personal eventual hasta adecuarlo al límite correspondiente y, salvo que se prevea expresamente en el reglamento orgánico, quedar asignado exclusivamente a los servicios generales de la Entidad Local.

Tampoco esta excepción ampara la posibilidad de que las Entidades Locales que cumplan los requisitos incrementen el número de personal eventual por encima del límite que les corresponda en función de la población de su municipio. Así se deduce del apartado 4 de la misma disposición transitoria cuando establece que ***“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 ... respecto al que disponían a 31 de diciembre de 2012.”***

El apartado 2 de la misma disposición encomienda a la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la **verificación** del cumplimiento de los requisitos y la **publicación de** una lista de las Entidades Locales que los cumplen.

Dicha verificación la ha de efectuar en base a la información comunicada por las Entidades Locales a dicho Ministerio. Y, entendemos, que la referida lista habrá de confeccionarse una vez examinada esa información y verificado el cumplimiento de



los requisitos por las Entidades Locales que se incluyan en ella.

Por tanto, a la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del Ministerio de Hacienda y Administraciones le corresponde la verificación de los requisitos, pero en ningún momento la aplicación de la excepción se supedita a dicha verificación ni a la publicación de la mencionada lista.

Expresamente se dice en el apartado 3 de la misma disposición que *“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.”*

Esta disposición no atribuye a la citada Secretaría General la decisión sobre la aplicación o no de la excepción, sino que esta es aplicable desde el mismo día que entró en vigor la LRSAL. Y tal atribución no puede deducirse de los términos *“podrá aplicarse”* utilizados en ese apartado 3.

La utilización de tales términos queda justificada porque según el artículo 90 de la LBRL corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual y la LRSAL no ha querido imponer la excepción a todas las Entidades Locales que cumplan los requisitos exigidos sino que con la utilización de esos términos se permite que cada una de las Corporaciones que los cumplen adopte la decisión de aplicar o no dicha excepción. Dicho de otra manera con la utilización de esos términos, nada impide que una Entidad Local que cumpla los requisitos pueda decidir, si lo desea, acomodar el número del personal eventual a los límites establecido en el artículo 104 bis de la LBRL sin necesidad de esperar al 30 de junio de 2015.

Y la comprobación del cumplimiento de esos criterios puede hacerse conforme a lo establecido en la “Nota relativa a la aplicación de la disposición transitoria décima de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL)” publicada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, que se puede consultar en cualquiera de los siguientes enlaces;

http://www.femp.es/Microsites/Front/PaginasLayout3/Layout3_Personalizables/MS_Maestra_3/MzynyrrPoTrVVe699CT2_iqF3HOftVnuww8z1SXiwSz1yJ_VVZvGVfyh-ZsKqNfqV

<http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/DGCFEL/NotaDTdecimaLRSAL.pdf>





CONCLUSIONES

- **La Ley diferencia claramente lo que es personal eventual de lo que es personal directivo.**
- **El personal eventual solo podrá desarrollar funciones de confianza y asesoramiento.**
- **El artículo 104 bis de la LRBRL establece unos límites máximos a las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Entidades Locales:**
 - **Solo los Ayuntamientos de más de 2.000 habitantes, las Diputaciones Provinciales, Consejos y Cabildos insulares podrán incluir, en sus respectivos plantillas, puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual. Ninguna otra Entidad Local.**
 - **El Personal Eventual sólo podrá estar asignado a los servicios generales de la Entidad Local en cuya plantilla aparezca consignado, realizando funciones de confianza o de asesoramiento especial, sin que puedan, en ningún caso ejercer funciones directivas.**
 - **El número de puestos a cubrir por este personal no podrá exceder de los límites que, para Ayuntamientos y Cabildos y Consejos insulares, se establece en función de su población del municipio o de la isla y, para las Diputaciones Provinciales, coincidirá con el del tramo correspondiente a la Corporación del municipio más poblado de la provincia.**
- **Las limitaciones establecidas en el artículo 104 bis de la LRBRL son de aplicación no sólo a los puestos de trabajo de personal eventual que se creen a partir de la entrada en vigor de la LRSAL, sino también a todos los creados con anterioridad.**
- **Las Entidades Locales deberán hacer las adaptaciones precisas para que los puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual existentes no sobrepasen los límites previstos en el mencionado artículo 104 bis, límites que se deberán tener en cuenta también a la hora de crear nuevos puestos después de la entrada en vigor de la LRSAL.**



- **No obstante, las Entidades Locales que cumplan los criterios establecidos en la Disposición Transitoria Décima de la LRSAL no tendrán la obligación de aplicar esas limitaciones hasta el 30 de junio de 2015, siempre que en todo ese periodo no dejen de cumplir tales requisitos, y sin que se pueda aumentar el número de ese personal sobre el que se tenía a 31 de diciembre de 2012.**
- **El apartado 4 del artículo 104 bis de la LRBRL obliga a que el personal eventual se asigne a los servicios generales de las Entidades Locales en cuya plantilla aparezca consignado.**

Podrá considerarse personal eventual asignado a servicios generales al personal que, siendo libre su nombramiento y cese, preste exclusivamente funciones de confianza y asesoramiento a los Órganos de Gobierno de las Entidades Locales, que en el caso de los Ayuntamientos serán:

- a) **En los municipios a los que no les sea de aplicación el régimen de organización del Título X de la LRBRL:**
 - **El Alcalde y el Pleno (incluidos los grupos políticos en los que se organice para su funcionamiento), en todo caso**
 - **La Junta de Gobierno, sólo cuando ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o del Pleno.**
 - **Los Tenientes de Alcalde y los Concejales miembros de la Junta de Gobierno, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Alcalde.**
- b) **En los municipios a los que les sea de aplicación el régimen de organización del Título X de la LRBRL (municipios de gran población):**
 - **El Alcalde, la Junta de Gobierno y el Pleno (incluidos los grupos políticos en los que se organice para su funcionamiento), en todo caso.**
 - **Los Tenientes de Alcalde y los demás Concejales, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o de la Junta de Gobierno u ostenten la presidencia de Distrito.**



- **Los Coordinadores Generales, Directores Generales u órganos similares, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o de la Junta de Gobierno.**

En el caso de las Diputaciones Provinciales:

- **El Presidente y el Pleno (incluidos los grupos políticos en los que se organice para su funcionamiento), en todo caso.**
 - **La Junta de Gobierno, sólo cuando ejerza por delegación atribuciones del Alcalde o del Pleno.**
 - **Los Vicepresidentes y los Diputados miembros de la Junta de Gobierno, aunque sólo los que ejerza por delegación atribuciones del Presidente.**
- **No obstante todo lo anterior la Ley 27/2013 de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local RSAL contiene varias disposiciones de aplicación particular a determinadas Comunidades Autónomas, que en el caso del Personal Eventual y retribuciones, afectan a la Comunidad Autónoma del País Vasco y a la Comunidad Foral de Navarra.**

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, los Territorios Históricos vascos tienen la competencia para determinar los límites máximos totales del personal eventual.

En la Comunidad Foral de Navarra, es dicha Comunidad la que tiene la competencia para fijar los límites máximos totales del personal eventual.