

Nº DOCUMENTO:

C26/11_1

FECHA:

03/09/2012

CUESTIÓN PLANTEADA:

Aplicación del régimen disciplinario al personal eventual.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Dadas sus características, temporalidad y cometido a desempeñar, el personal eventual no pueda ostentar situaciones administrativas, propias únicamente del personal funcionario de carrera.

Por su parte, al personal eventual le resulta aplicable el régimen disciplinario previsto para el personal funcionario de carrera, así como las medidas que se puedan adoptar en dicho procedimiento.

RESPUESTA:

El personal eventual, según el artículo 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) es aquel que es nombrado para la realización, con carácter temporal, de tareas de «confianza y asesoramiento especial».

En primer lugar, en relación a si es aplicable al personal eventual el régimen de situaciones administrativas previsto en el EBEP para los funcionarios de carrera, se ha de indicar que, dada sus peculiares características, el carácter temporal de la relación que se establece, así como el estricto cometido que puede

desempeñar, que no es otro que el asesoramiento a los órganos de Gobierno, lo que tradicionalmente se conoce como “asesoramiento político”, parece razonable afirmar que este tipo de personal no pueda ostentar situaciones administrativas.

De lo contrario, si se entendiera que resultan de aplicación al personal eventual las situaciones administrativas, se trataría de un claro quebranto del ordenamiento jurídico, ya que podría llegar a darse el supuesto de que habiendo ingresado de manera estrictamente temporal en la Administración sin acreditar su mérito y capacidad, requisitos constitucionalmente exigibles para ingresar en aquella, la aplicación de determinadas situaciones administrativas, que conllevasen la reserva de plaza, permitiesen a dicha persona perpetuar su permanencia en la Administración sin tener justo título para ello.

En este sentido, las situaciones administrativas solo serían predicables de aquellos que ostentan una relación estatutaria de carácter permanente regida por el Derecho Administrativo, sin que resulten de aplicación al personal eventual.

Así lo dispone el EBEP al regular, en sus artículos 85 y siguientes, las situaciones administrativas únicamente para los funcionarios de carrera.

En segundo lugar, en relación a si al personal eventual le resulta de aplicación el régimen disciplinario previsto para los funcionarios públicos, como ya se ha indicado, el personal eventual es una excepción a los principios de mérito y capacidad, y tanto su nombramiento como su cese se basan únicamente en criterios de confianza.

Esta premisa podría conducir a la conclusión de que al personal eventual no le es de aplicación el régimen disciplinario de los funcionarios públicos, sin perjuicio de entender que una actuación que pudiera suponer una “infracción disciplinaria” de determinada entidad debería de conllevar la “pérdida de confianza” y, por ende, el cese de el personal eventual que haya cometido dicha infracción.

Sin embargo, del examen del ordenamiento jurídico vigente se constata que, tanto el personal funcionario y laboral como los altos cargos están sometidos a un régimen disciplinario, lo que conduce a pensar que las conductas que realice el personal eventual, quien también ostenta la condición de personal de la Administración Pública aunque sea con carácter temporal, también deben de estar sometidas a su corrección disciplinaria, sin que dicha reparación quede restringida solo a la posibilidad de la “pérdida de confianza del órgano que nombró a aquel”.

Una interpretación contraria conduciría a dejar únicamente al arbitrio del órgano que nombró a este personal eventual la decisión de si dicho personal ha cometido o no una infracción, lo que supondría una parcela de impunidad que no puede admitirse en el seno de la Administración Pública; de tal manera que todo el personal a su servicio, incluido el personal eventual, ha de estar sometido a un régimen disciplinario.

En este término, y dada la falta de normativa disciplinaria expresa dedicada al personal eventual, se entiende que es preciso acudir al artículo 12.5 del EBEP que dispone que 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»*.

Por tanto, sin perjuicio del principio de confianza que ha de regir la relación existente entre el personal eventual y el órgano de gobierno que le nombra, el personal eventual también estaría sometido a régimen disciplinario, resultando aplicable el régimen disciplinario previsto para el personal funcionario.

En tercer lugar, en relación a si cabe declarar la suspensión de funciones, provisional y firme, al personal eventual con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial se he de indicar, en primer lugar, como se ha expuesto en la primera cuestión, que el personal eventual no posee situaciones

administrativas, siendo predicables únicamente del personal funcionario de carrera.

En este sentido, la primera conclusión sería que no se puede declarar al personal eventual en la situación de suspensión de funciones, ni provisional ni firme.

No obstante, y sin perjuicio de que se entienda que no resultan de aplicación las situaciones administrativas a este personal, ha de tenerse en cuenta que lo que subyace en el supuesto planteado es la pregunta de cómo actuar en el supuesto de que una persona que ostenta la condición de personal eventual, como consecuencia de un proceso judicial, no pueda desempeñar su labor por encontrarse –se entiende- en prisión provisional u otra medida que impide la asistencia y desempeño del puesto.

Obviamente, una primera solución es valorar si dicha situación conlleva, por sí misma, la pérdida de confianza del órgano que nombró a dicho personal eventual, y por ende, el cese en dicha condición.

Si dicha situación no conlleva la pérdida de confianza, entonces una primera solución es valorar si las conductas que le son imputadas en el proceso judicial son, a su vez, constitutivas de una infracción disciplinaria, en cuyo caso, y de acuerdo con lo expuesto, si se entiende que resulta de aplicación al personal eventual el régimen disciplinario de los funcionarios públicos, entonces procedería la apertura de expediente disciplinario cuya instrucción se suspendería hasta que se resolviese en vía judicial.

Una vez incoado el procedimiento, se puede proceder a adoptar las medidas provisionales correspondientes, entre las que se prevé la suspensión de funciones.

En este caso, la suspensión provisional no solo da lugar al cambio de situación administrativa, sino, sobre todo, es una medida de carácter material que pretende

impedir que quien esté incurso en un procedimiento disciplinario pueda seguir desempeñando su puesto, para evitar que se agrave la conducta que se persigue o se frustre el resultado final del procedimiento disciplinario.

Por ello, y con base en los argumentos expuestos en la segunda cuestión, entendiendo que el procedimiento disciplinario resulta de aplicación al personal eventual, entonces se podría adoptar la medida provisional expuesta, conllevando los mismos efectos materiales que la situación administrativa de suspensión de funciones.

Por otra parte, para el supuesto de que los hechos por los que está siendo enjuiciado el citado personal eventual no fuesen constitutivos de infracción disciplinaria, se entiende que si las medidas adoptadas por el órgano judicial impiden la asistencia y desempeño del puesto, como ya se ha venido indicado, en primer lugar, el órgano competente pueda entender que se ha producido una pérdida de la confianza, que conllevaría el cese como personal eventual; o bien puede acordar en todo caso, ante la imposibilidad material de prestar el puesto de trabajo, que se adopten los efectos materiales previstos para la suspensión provisional.

En este sentido, el EBEP prevé la aplicación de la suspensión provisional, tanto como medida provisional durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario, como en el supuesto de que en el curso de un proceso judicial se acuerde la prisión provisional u otra medida que impida la asistencia y desempeño del puesto.

Por último, y en el caso de que se confirme la responsabilidad penal, que conlleve pena privativa de libertad; o, en su caso, se sustanciase finalmente un procedimiento disciplinario que finalizara declarando la responsabilidad del personal eventual en cuestión, se entiende que no procedería en ningún caso la declaración de la suspensión firme de funciones.

Y ello, en primer lugar, porque como se ha indicado anteriormente, las situaciones administrativas solo son predicables del personal funcionario de carrera; y en segundo lugar, pese a que al personal eventual le resulte de aplicación el procedimiento disciplinario previsto para el personal funcionario, es obvio que, por la naturaleza de su condición, que conlleva el desempeño de un puesto de confianza, no se pueden aplicar a este personal las distintas sanciones previstas en el régimen disciplinario, sino que la declaración de responsabilidad debe conllevar, per se, la pérdida de confianza y, por tanto, la pérdida de la condición de personal eventual; a excepción, quizá, de aquellas faltas que cometiera que pudieran ser calificadas como leves.