

STSJ de Catalunya de 26 de junio de 2008, recurso 1207/2004

Los puestos de personal eventual se han de describir en la RPT (acceso al texto de la sentencia)

La representación sindical interpone recurso contra la relación de puestos de trabajo de la administración en cuanto al personal eventual. Se analizan las siguientes cuestiones:

- El art. 34 de la *Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas*, dispone que quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación las decisiones de las administraciones públicas que afectan sus potestades de organización. El TSJ dice que esto no permite concluir que se haya de negociar necesariamente la materia relativa al personal eventual. **Al contrario, esta negociación quedaría excluida por la definición de esta clase de personal** que hace que el art. 12 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundida en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- La jurisprudencia configura el personal eventual como una figura de carácter excepcional, **cuya validez se vincula a las funciones de confianza y asesoramiento especial**. Este personal no puede ejercer las funciones normales de la administración pública, ni las externas de protección y policía, ni las internas de pura organización (STS de 2 de septiembre de 2004).
- De acuerdo con la legislación vigente, en cuanto al personal eventual, la **relación de puestos de trabajo ha de expresar, como mínimo, su denominación y tipo, el sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desarrollo**. Sólo de esta manera se asegura el correcto ejercicio de la potestad discrecional y de autoorganización que la ley prevé en materia de personal eventual.

Vistos estos argumentos, el TSJ anula la resolución impugnada porque no satisface el contenido mínimo que el legislador exige a la relación de puestos de trabajo: requisitos esenciales para desarrollar el puesto, características y retribuciones. La resolución se limitaba a hacer referencia a la disposición de creación de puesto de trabajo, al ejercicio de funciones de asesoramiento o políticas sectoriales, y en cuanto al régimen retributivo, únicamente se hacía una asimilación genérica a personal funcionario, alto cargo, con retribución específica o sin retribución.