

El conocimiento de las cuestiones litigiosas correspondientes al cese del personal eventual corresponde al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: Las cuestiones litigiosas sobre el cese del personal eventual (de libre nombramiento y cese) versan sobre un acto administrativo sujeto al Derecho administrativo que debe ser impugnado ante el orden contencioso-administrativo.

Palabras clave: Personal eventual de confianza. Libre nombramiento y cese. Jurisdicción contencioso-administrativa.

Abstract: Disputes concerning the dismissal of temporary staff (who may be appointed and dismissed as desired) relate to an administrative act governed by administrative law, which must be challenged before the administrative courts.

Keywords: Temporary staff in positions of trust. Appointed and dismissed as desired. Administrative courts.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00715

ECLIS: ECLI:ES:TS:2025:6072

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

Es un principio aceptado el que toda demanda debe interponerse ante el Juez o Tribunal que sea competente, entendiéndose por tal aquel que con arreglo a la Ley tiene jurisdicción para conocer del asunto que ante él haya de ventilarse. Sin perjuicio de la unidad jurisdiccional que proclama el artículo 117.1 de la Constitución Española (CE), nadie discute el axioma de que cada órgano judicial ha de resolver aquellas disputas que sean de su competencia, por lo que la distribución del conocimiento de las controversias entre los diferentes órdenes jurisdiccionales aparece, a partir de ese postulado, como una cuestión en la que el propio Estado se halla especialmente interesado por razones de eficacia en el funcionamiento de la Administración de Justicia, para lo cual impone la aplicación de criterios de división del trabajo sobre la base de la especialización funcional de los órganos que integran cada una de las jurisdicciones, como se deduce de la simple lectura del artículo 9 de la Ley Orgánica

6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ). Bajo tal premisa, la existencia de diferentes órdenes jurisdiccionales viene demandada por la necesidad de una atribución especializada de asuntos a cada uno de ellos en atención, normalmente, a la clase de pretensiones sometidas a su conocimiento y decisión, así como a la normativa aplicable para su resolución.

De esa distribución, como se acaba de apuntar, se ocupa en lo general el citado artículo 9 LOPJ, para lo cual establece criterios cuya aplicación por sí misma resulta, en muchas ocasiones, claramente dificultosa, como señaladamente ocurre con los que alumbran el reparto entre los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo.

Resulta oportuno reparar, así, en los apartados 4 y 5 del artículo 9 LOPJ, pues son sus prescripciones las que permiten abordar el núcleo del problema, que no es otro que la buscada delimitación de los dos órdenes jurisdiccionales a partir de sendos condicionantes que son ciertamente diferentes, pues mientras que para el diseño del contencioso-administrativo se pone el acento en el sujeto al que se atribuye la actuación que desencadena el conflicto judicial, es decir, sin necesidad de mayores precisiones, la Administración pública; contrariamente, los linderos de la jurisdicción laboral se hacen descansar en la materia sobre la que versa el conflicto, con independencia, al menos en principio, de quién o quiénes sean los sujetos que realicen la actuación que motiva la controversia, por lo que la Administración también puede ser parte de la relación jurídica que da lugar al pleito. Esos criterios no resultan, sin embargo, antagónicos, circunstancia que permite la existencia de amplias zonas comunes.

Tal realidad de confluencia adquiere especial significado cuando la Administración pública actúa como empresario frente a los empleados a su servicio. El dibujo de una línea de frontera según la cual los conflictos del personal funcionario corresponden al orden contencioso y los del personal laboral al orden social se torna curvo en algunos casos, tal y como sucede con el personal eventual, ocupado en funciones de asesoramiento especial, reclutado bajo el principio de confianza y sometido a un régimen de libre nombramiento y cese (art. 12 Real Decreto Legislativo 1/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público –TREBEP–).

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 1287/2025, de 22 de diciembre.

Tipo y número recurso: RCUJ núm. 43/2025.

ECLI:ES:TS:2025:6072

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La controversia casacional radica en determinar cuál es el orden jurisdiccional competente (social o contencioso-administrativo) para resolver la demanda de despido interpuesta por la actora, que prestaba servicios para el Ayuntamiento de Boadilla del Monte en virtud de varios nombramientos como personal eventual hasta que fue cesada.

Los hechos se desarrollan conforme al siguiente *iter*:

1.- La empleada prestaba servicios para el Ayuntamiento desde el 6 de mayo de 2002, en virtud de los siguientes nombramientos como personal eventual: a) del 06-05-22 al 13-06-03: nombrada por el Alcalde-Presidente como Encargada del Gabinete de la Alcaldía. b) del 14-06-03 al 17-02-11: nombrada por el Alcalde-Presidente como Jefa de Gabinete del Ayuntamiento. c) del 18-02-11 al 11-06-11: nombrada por la Alcaldesa en funciones como Jefa de Gabinete de la Alcaldía, con cese de la misma por expiración del mandato de la Autoridad. d) del 20-06-11 al 20-06-11: nombrada por el Alcalde-Presidente como Jefe de Gabinete de la Alcaldía. e) del 30-06-11 al 05-06-15: nombramiento del Alcalde-Presidente, como Coordinadora de Estudios y Programas. f) del 06-06-15 al 15-06-19: nombrada por el Alcalde-Presidente, como Coordinadora Técnica de Servicios Sociales y Personas Mayores, adscrito a la Primera Tenencia de Alcaldía, con cese por expiración del mandato de la Corporación Municipal. g) El 24-06-19: nombrada por el Alcalde-Presidente, en puesto de Coordinadora de Asuntos Sociales, Familia, Mujer e Infancia, y adscrita a la Tercera Tenencia de Alcaldía, modificado el puesto por Decreto del Alcalde-Presidente de 29-01-21, denominándose Coordinadora de Cultura y Mayores, adscrita a la Tercera Tenencia de Alcaldía.

2.- Mediante Decreto del Alcalde-Presidente de 15-06-23 se resolvió cesar al personal eventual con motivo de la expiración del mandato de la Corporación Municipal con efectos de 16-06-23.

3.- En la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento demandado, firmada en fecha 05-07-21, está incluido el puesto de Coordinador/a de Cultura y Mayores, con las funciones de coordinación, asesoramiento, consejo y apoyo en las materias propias de la Tenencia de Alcaldía competente, participando en la implantación, desarrollo y ejecución de las políticas establecidas por el equipo de gobierno en materia de cultura y personas mayores.

4.- Las funciones asignadas por el Ayuntamiento al puesto de Coordinadora de Asuntos Sociales, Familia, Mujer e Infancia son las de coordinación, consejo y apoyo en las materias propias de la Tenencia de Alcaldía competente, participando en la implantación, desarrollo y ejecución de las políticas establecidas por el equipo de gobierno en materia de asuntos sociales, orientación, y protección a la familia, apoyo y asistencia a la mujer y a la infancia.

5.- La empleada desde el inicio de su relación ha realizado las funciones siguientes: a) Hasta el año 2015, con firma de informes sobre gestión de la publicidad municipal, suscribiendo propuestas de gasto de contrato menor de servicios de publicaciones y anuncios en diarios; dando el visto bueno a las facturas remitidas por medios publicitarios, con atención a los proveedores de servicios, solicitando personal técnico del Ayuntamiento para los eventos o actos organizados; redactando invitaciones, confirmando asistentes, redactando los protocolos de los actos (escaletas), con coordinación del personal municipal en el montaje, recepción de invitados y supervisión del desarrollo del acto; presentando programación anual de actividades; preparando resúmenes de prensa; remitiendo la organización del boletín municipal para el Gabinete de prensa; solicitando personal para días de Ferias. b) Con posterioridad, y hasta febrero 2021, iguales funciones sin firma en informes. c) Desde febrero 2021, la actividad centrada en los anuncios y protocolos relativos a Cultura y Mayores, recibiendo además en los días festivos en el Auditorio municipal a las compañías de teatro y música, con supervisión de la apertura y cierre del edificio, con control de aforo, solicitando presupuestos de las representaciones culturales y redactando las notas de prensa de Cultura y Mayores, editando la revista trimestral de mayores Protagonistas.

6.- La vida laboral de la empleada acredita que ha estado dada de alta en el régimen general mediante contrato 408 (periodo 06-05-02 a 01-07-03); y contrato 418 en los posteriores periodos (01-07-03 a 11-06-11; 20-06-11 a 13-06-15; 25-06-15; 06-07-15 a 15-06-19 y 24-06-19 a 17-06-23).

7.- Con fecha 26-04-23 el Ayuntamiento publicó la convocatoria del proceso selectivo para el acceso, por el turno libre, mediante el sistema de concurso-oposición, de una plaza de Técnico de Gestión Cultural y Festejos, encuadrada en la escala de administración Especial, subescala técnica, clase media, grupo A, subgrupo A2.

El juzgado de lo social núm. 2 de Móstoles, en sentencia de 6 de mayo de 2024, se declaró competente y estimó la demanda interpuesta por la empleada frente al Ayuntamiento, apreciando la improcedencia del despido del que fue objeto con fecha 16-06-23. En consecuencia, condenó al Ayuntamiento a que, a su elección, readmita a la actora en su mismo puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación, a razón de 142'43 euros brutos diarios prorrateados, o la indemnice en la cantidad de 102.549'60 euros, supuesto que determinará la extinción del contrato de trabajo en la fecha del despido; y entendiéndose que en caso de no efectuar la opción en el plazo de cinco días, procederá la readmisión.

Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por el Ayuntamiento. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 25 de octubre de 2024, que declaró la competencia del orden social y desestimó el recurso, condenando en costas al Ayuntamiento, concretadas en los honorarios devengados por el Letrado de la actora por la redacción del escrito de impugnación del recurso, cuya cuantía se fija en 500 euros más IVA. El sentido del fallo tiene en consideración que la trabajadora no ha desarrollado funciones que se puedan calificar de asesoramiento especial o de un puesto de confianza sino que ha ejercido actividades normales de una técnica de gestión, correspondientes a tareas estructurales de una corporación municipal.

El Ayuntamiento formalizó recurso de casación para unificación de doctrina proponiendo como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Supremo el 26 de enero de 2022, número 70/2022 (rec. 2346/2019).

IV. Posición de las partes

El Ayuntamiento considera que el orden social es incompetente para conocer de la demanda, la cual debe resolverse por el orden contencioso-administrativo, mientras la empleada entiende que la competencia corresponde al orden social que debe apreciar la improcedencia de su cese.

El Ministerio Fiscal considera que el recurso planteado por el Ayuntamiento debe ser estimado.

V. Normativa aplicable al caso

En el presente supuesto, se aplican los siguientes preceptos:

– Artículo 8.2 TREBEP, conforme al cual «los empleados públicos se clasifican en: a) Funcionarios de carrera. b) Funcionarios interinos. c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal. d) Personal eventual».

– Artículo 12 TREBEP, en virtud del cual «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. 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. 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. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna. 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 89 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), conforme al cual «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 104.bis.1.e) LBRL, según el cual «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».

– Artículo 9.4 LOPJ, según el cual «los (órganos judiciales) del orden contencioso-administrativo conocerán de las pretensiones que se deduzcan en relación con la actuación de las Administraciones públicas sujeta al derecho administrativo, con las disposiciones generales de rango inferior a la ley y con los reales decretos legislativos en los términos previstos en el artículo 82.6 de la Constitución, de conformidad con lo que establezca la Ley de esa jurisdicción. También conocerán de los recursos contra la inactividad de la Administración y contra sus actuaciones materiales que constituyan vía de hecho. Quedan excluidos de su conocimiento los recursos directos o indirectos que se interpongan contra las Normas Forales fiscales de las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya, que corresponderán, en exclusiva, al Tribunal Constitucional, en los términos establecidos por la disposición adicional quinta de su Ley Orgánica. Conocerán, asimismo, de las pretensiones que se deduzcan en relación con la responsabilidad patrimonial de las Administraciones públicas y del personal a su servicio, cualquiera que sea la naturaleza de la actividad o el tipo de relación de que se derive. Si a la producción del daño hubieran concurrido sujetos privados, el demandante deducirá también frente a ellos su pretensión ante este orden jurisdiccional. Igualmente conocerán de las reclamaciones de responsabilidad cuando el interesado accione directamente contra la aseguradora de la Administración, junto a la Administración respectiva. También será competente este orden jurisdiccional si las demandas de responsabilidad patrimonial se dirigen, además, contra las personas o entidades públicas o privadas indirectamente responsables de aquellas».

– Artículo 9.5 LOPJ, a la luz del cual «los (órganos judiciales) del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral».

VI. Doctrina básica

Las cuestiones litigiosas sobre el cese del personal eventual (de libre nombramiento y cese) versan sobre un acto administrativo sujeto al Derecho administrativo que debe ser impugnado ante el orden contencioso-administrativo. El nombramiento libre y discrecional del personal eventual por los cargos políticos constituye una excepción a los principios constitucionales de acceso a la función pública y de imparcialidad de los empleados públicos. Si el nombramiento discrecional por un cargo político del personal eventual no puede constituir un mérito para acceder a la condición de personal laboral de la misma Administración pública, como regla general, la impugnación de los ceses de dicho personal le corresponde al orden contencioso-administrativo.

VII. Parte dispositiva

Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento de Boadilla del Monte contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 962/2024, de 25 de octubre (rec. 732/2024). Se casa y anula la sentencia recurrida y se resuelve el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de tal clase del Ayuntamiento contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles de 6 de mayo de 2024 (procedimiento 1099/2023). Se anulan las actuaciones desde la interposición de la demanda y se declara la incompetencia

del orden jurisdiccional social para conocer de la demanda interpuesta por la actora contra el Ayuntamiento de Boadilla del Monte. Así pues, la competencia le corresponde al orden contencioso-administrativo. No se condena al pago de costas.

VIII. Pasajes decisivos

En primer lugar, el Tribunal Supremo entra a valorar si existe contradicción entre la sentencia aquí recurrida en casación (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de octubre de 2024) y la sentencia aportada como de contraste (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022). En este último pronunciamiento también se enjuició, al igual que en el primero, el cese de una persona que había prestado servicios como personal eventual en virtud de varios nombramientos. En este segundo caso, desde el 4 de noviembre de 2002 hasta el 14 de julio de 2015, como Técnico de Documentación. En el momento del último cese, la persona empleada estaba adscrita a la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía aunque no recibía órdenes o directrices del Consejero de la Presidencia. Las funciones que desempeñaba eran las siguientes: a) Gestión documental y recopilación de información a través de los diferentes canales informativos. b) Elaboración de borradores de informes para la supervisión del responsable del área, el cual, tras valoraciones y correcciones, no reportaba el jefe de gabinete. c) Recopilación de información de actualidad y traslado de la misma al responsable del área para su valoración. d) Cuantos otros cometidos de carácter documentalista para prestar apoyo al responsable de área. Esta sentencia reproduce la doctrina establecida en las Sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2019 (rec. 42/2018) y 29 de junio de 2012 (rec. 318/2011), las cuales sostenían que, al haberse producido el nombramiento mediante norma administrativa clara que identificaba el puesto como de personal eventual y al haber aceptado dicho nombramiento durante todo el periodo de prestación de servicios, lo procedente es la declaración de la incompetencia de jurisdicción social, remitiendo el asunto a la jurisdicción contencioso-administrativa.

El Tribunal Supremo, en la presente sentencia objeto de comentario, entiende que concurre el requisito de contradicción, pues en ambos pronunciamientos, se trata de personal eventual que prestaba servicios en virtud de sucesivos nombramientos para sendos Ayuntamientos hasta que fue cesado y ejercitó una acción de despido. En la sentencia aquí recurrida la actora desarrolló funciones relacionadas con el Gabinete y posteriormente como Coordinadora. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid argumenta que la demandante ha ejercido actividades normales de una técnica de gestión, correspondientes a funciones estructurales de una corporación municipal, reconociendo que existe un relación laboral sobre la que es competente la jurisdicción social. En la sentencia de contraste, la persona empleada también prestó servicios técnicos como Técnico de Documentación, pero, por el contrario, se entiende que los nombramientos se hicieron al amparo de una norma administrativa clara que identificaba el puesto como de personal eventual y que la trabajadora había aceptado dicho nombramiento durante todo el periodo de prestación de servicios, por lo que se declara la incompetencia del orden social.

En segundo término, recuerda el Tribunal Supremo en la sentencia aquí analizada que la competencia jurisdiccional material en relación con la figura de los funcionarios (de carrera e interinos) corresponde al orden contencioso-administrativo, tal y como han señalado las Sentencias de la Sala cuarta del Tribunal Supremo 477/2018, de 9 de mayo (rec. 1537/2016); 70/2022, de 26 de enero (rec. 2346/2019); y 245/2022, de 22 de marzo (rec. 1275/2020) y Auto de la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo 13/2025, de 25 de noviembre (conflicto de competencia 5/2025). Tal tesis encuentra fundamento legal en el artículo 1.3.a) ET, que establece una exclusión constitutiva del contrato de trabajo, al tiempo que una norma con rango de ley (el TRBEP) permite el acceso a la condición de empleado público mediante un nombramiento funcional por una Administración pública. Cuando se ha producido dicho nombramiento, las vicisitudes relativas a dicha relación deben resolverse por el orden contencioso-administrativo.

Aclara el Tribunal Supremo, no obstante, que el personal funcional y el eventual son dos figuras distintas. Así, la Sentencia del Tribunal Constitucional 156/2013, de 23 de septiembre, argumenta que «la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público incluye al personal eventual como una clase de empleados públicos diferenciada de los funcionarios (de carrera o interinos) así como del personal laboral (sea fijo, por tiempo indefinido o temporal), dibujando los términos generales de su estatuto jurídico». Las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 4 de junio de 2012 (rec. 91/2012), de 6 de junio de 2012 (rec. 82/2012) y de 13 de junio de 2012 (rec. 60/2012), entre otras, explican que «el vínculo que une al personal funcionario y al personal eventual con la Administración presenta distinta naturaleza, siendo también diferentes los elementos que lo definen y configuran, no estando, por ello, sujetos a un mismo régimen jurídico, como lo demuestra el hecho de que la propia Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señale en el apartado 5 de su artículo 12, referido al personal eventual, 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”».

En tercer lugar, el Tribunal Supremo diferencia, además, entre el personal eventual y el contratado a través de un vínculo administrativo a la luz de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Así, por una parte, el personal eventual no suscribe un contrato sino que es nombrado por la Administración. El nombramiento es un acto administrativo, que abre una de las vías para acceder a la condición de empleado público [art. 8.2.d) TREBEP]. La Administración pública efectúa el nombramiento libre y discrecional del personal eventual cuando concurre el concreto supuesto previsto en la ley, esto es, para el desarrollo de tareas de confianza o de asesoramiento especial. Por el contrario, los contratos administrativos no implican una vía para acceder a la condición de empleado público, siendo categórico el artículo 308.2 LCSP al prohibir expresamente que la entidad contratante pueda «instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios».

Igualmente, diferencia entre el personal eventual y el personal directivo profesional, reiterando que el primero solo puede realizar funciones de confianza o asesoramiento especial (art. 12 TREBEP), mientras el segundo puede desarrollar funciones directivas, para lo cual debe ser designado observando los principios de mérito y capacidad, responde a criterios de idoneidad y se lleva a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia (art. 13 TREBEP).

Establecidas estas diferencias entre el personal eventual y otras figuras administrativas, el Alto Tribunal, en cuarto término, entra a analizar la naturaleza jurídica del personal eventual, señalando que tanto el artículo 12 TREBEP como el artículo 89 LBRL permiten que el personal eventual desempeñe puestos o bien de «confianza» o bien de «asesoramiento especial». Tales categorías funcionales no son, sin embargo, estrictas, pues el personal eventual no se limita a asesorar sino que puede llevar a cabo aquellos puestos en los que el órgano político que lo ha nombrado considere necesaria una persona de confianza. Además, tal y como señala el artículo 12.5 EBEP, al personal eventual se le aplica el régimen de los funcionarios de carrera, en lo que se adecúe a su condición. Por tanto, el personal eventual es un empleado público que, mediante un nombramiento libre de un órgano político, sin necesidad de motivación y sin cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (art. 12.3 TREBEP), se incorpora a una Administración para ocupar un puesto de trabajo con carácter temporal con la finalidad de desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial entendidas estas en sentido amplio. No se trata de plazas que salgan a oferta pública, de manera que «la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna». El personal eventual tiene una relación de naturaleza administrativa con la Administración pública. Se trata de un empleado público cualificado que mantiene un vínculo estrecho con los cargos políticos. No se le aplica el sistema general de acceso, ni el de carrera profesional, ni la evaluación del desempeño previstos en el TREBEP. No suscribe ningún contrato sino que presta servicios en virtud de un nombramiento con carácter no permanente. Todo ello sin

olvidar que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de julio de 2015 (C-177/2014) aplica la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, a este tipo de personal.

Descrito el régimen jurídico del vínculo del personal eventual, el Tribunal Supremo desgana las condiciones de su nombramiento y cese. A diferencia de los funcionarios y del personal laboral, el nombramiento del personal eventual no se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. El artículo 12.3 TREBEP señala que su «nombramiento y cese serán libres». El artículo 104.2 LBRL dispone que «el nombramiento y cese de estos funcionarios (el personal eventual) 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». Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que su «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» [por todas, Sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo 70/2022, de 26 de enero (rec. 2346/2019); 245/2022, de 22 de marzo (rec. 1275/2020); y 305/2023, de 25 de abril (rec. 966/2022)]. No es necesaria motivación alguna ni para nombrarlo, ni para cesarlo [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 17 de diciembre de 2002 (rec. 1418/2000)]. Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, 712/2020, de 9 de junio (rec. 1195/2018) recuerda que el personal eventual está llamado a desempeñar funciones de estricta confianza de la autoridad que le designa, en especial de asesoramiento, que puede libremente cesarle sin dar especial razón y eso sin olvidar que la suerte de ese personal eventual va ligada a la de quien le nombró. En las Entidades Locales, el cese del personal eventual se produce automáticamente cuando cesa o expira el mandato de quien lo nombró (art. 104.2 LBRL). Es más, «el personal eventual no accede al desempeño de una función siguiendo los trámites competitivos que son característicos de los funcionarios de carrera, respecto de los cuales rige con especial intensidad el derecho fundamental de igualdad en el acceso a las funciones y los cargos públicos (art. 23.2 CE) en aras de salvaguardar su neutralidad y objetividad en el ejercicio de la función pública (art. 103.3 CE). Precisamente porque el desempeño de los puestos de trabajo por personal eventual no está basado en estas prescripciones constitucionales tiene, ...carácter excepcional [...] precisamente por esa razón, no es posible la transformación en indefinida que pretende la recurrente de una plaza de staff o asesoramiento de marcado carácter temporal, pues lo contrario hubiera comportado una clara actuación en fraude de ley» [Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 19 de octubre de 2012 (rec. 320/2011 y 359/2011) y 1595/2019, de 15 de noviembre (rec. 42/2018)].

A la luz de tales consideraciones, el Alto Tribunal señala que el cese de personal eventual es un acto administrativo sujeto al Derecho administrativo que debe ser impugnado ante el orden contencioso-administrativo. En efecto, el nombramiento libre y discrecional del personal eventual por los cargos políticos constituye una excepción a los principios constitucionales de acceso a la función pública y de imparcialidad de los empleados públicos. Si el nombramiento discrecional por un cargo político del personal eventual no puede constituir un mérito para acceder a la condición de personal laboral de la misma Administración pública [art. 12.4 TREBEP y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, 1212/2023, de 2 de octubre (rec. 3017/2021)], como regla general, la impugnación de los ceses de dicho personal le corresponde al orden contencioso-administrativo.

Ahora bien, tampoco hay que olvidar que el personal eventual solo puede desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial y en algunas ocasiones se ha desbordado el «nomen iuris» (nombre jurídico), realizando tareas ordinarias o estructurales o existiendo algún vicio grave en el nombramiento. Esto es lo que

sucedió, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 20 de octubre de 2011 (rec. 4340/2010), en que la actora había desarrollado una actividad laboral al amparo de una pluralidad de contratos de trabajo y, sin solución de continuidad, fue nombrada personal eventual. Asimismo, en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, 306/2016, de 20 de abril (rec. 336/2014), donde ni siquiera existía un formal nombramiento de personal eventual, sino un denominado contrato laboral especial de alta dirección. Igualmente, en el Auto de la Sala de Conflictos del Competencia del Tribunal Supremo 6/2023, de 16 de marzo (conflicto 20/2022), el nombramiento del personal eventual se había hecho por quien carecía de competencia para hacerlo y había desarrollado funciones puramente técnicas.

Con todo, aun en circunstancias de irregularidad en el nombramiento del personal eventual al haber designado por un cargo público incompetente para realizar tal designación o al haber desarrollado tareas que desbordan «la confianza o el asesoramiento especial», los pronunciamientos judiciales [Sentencias del Tribunal Supremo, Sala cuarta, 70/2022, de 26 de enero (rec 2346/2019); 245/2022, de 22 de marzo (rec. 1275/2020); y 305/2023, de 25 de abril (rec. 966/2022)] venían declarando la falta de jurisdicción del orden social para conocer la impugnación de los ceses. Estas sentencias venían reproduciendo la doctrina de la Sala Contencioso-administrativa que había afirmado que la nulidad del nombramiento como personal eventual, por la indebida utilización de esta figura, no conlleva la transformación de personal eventual en personal laboral; y que lo decisivo es la específica condición de «personal eventual» con el que fue nombrado. La declaración de que el personal eventual tiene la condición de trabajador de una Administración pública puede perpetuar en sus puestos a quienes han sido nombrados discrecionalmente por cargos políticos y no han superado el mínimo test constitucional de acceso al empleo público.

Esta regla general, sin embargo, únicamente podría quebrar cuando se haya producido un fraude de ley porque el nombramiento eventual encubriera una prestación de servicios en la que concurren todos los requisitos definitorios de una relación laboral. Pero tales circunstancias fraudulentas no concurren en el presente supuesto donde la empleada ha sido nombrada como personal eventual en sucesivas ocasiones por la autoridad competente para ello y ha realizado funciones de confianza y asesoramiento especial.

IX. Comentario

Cierto es que mientras las controversias entre los funcionarios y la Administración de la que dependen se ventilan ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, aquellos supuestos referidos a acciones declarativas de laboralidad entre la Administración y el personal a su servicio corresponden al orden social de la jurisdicción. Ahora bien, esta conclusión no puede aplicarse al personal eventual por su propia configuración jurídica como personal de confianza o asesoramiento especial de la autoridad que libremente procede a su nombramiento.

Así, ha sido doctrina reiterada en el Tribunal Supremo que el cese de personal eventual es un acto administrativo sujeto al Derecho administrativo que debe ser impugnado ante el orden contencioso-administrativo, máxime cuando –permítase la reiteración– se trata de un personal de libre nombramiento al margen de los principios de mérito y capacidad.

La inobservancia de estos principios, imprescindibles en el acceso al empleo público, impide atribuir a este personal la condición de personal laboral, pues ello puede perpetuar en sus puestos a quienes han sido nombrados discrecionalmente por cargos políticos y no han superado el mínimo test constitucional de acceso al empleo público.

En el supuesto enjuiciado no concurre fraude de ley capaz de desnaturalizar la naturaleza jurídica de la relación, que cumple las características de un vínculo eventual. Al haberse producido el nombramiento mediante norma administrativa clara que identificaba el puesto como de personal eventual y al haber aceptado dicho

nombramiento durante todo el periodo de prestación de servicios, lo procedente es la declaración de la incompetencia de jurisdicción social.

X. Apunte final

Decir que la jurisdicción contenciosa conoce de la impugnación de los actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo y la laboral sobre las controversias que se enmarcan en la rama social del Derecho es desplazar el problema a la incierta fijación de límites entre el Derecho Administrativo y el Derecho del Trabajo contemplados desde un punto de vista sustantivo. Esta situación es capaz de generar señeros puntos de conflicto en lo que a la delimitación competencial jurisdiccional se refiere, si bien no cabe olvidar que el acceso al empleo público como personal funcionario o laboral debe observar los principios de mérito y capacidad con independencia de la jurisdicción que intervenga.