

Personal eventual y fraude en su utilización: competencia jurisdiccional y delimitación del vínculo laboral en la Administración pública.

Francisco A. Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.

Resumen: *La sentencia analiza la competencia jurisdiccional para conocer del cese de personal eventual en una administración local cuando, bajo la apariencia formal de sucesivos nombramientos administrativos, se encubre una prestación de servicios permanente. El Tribunal Supremo concluye que en tales supuestos la jurisdicción social es competente cuando concurren los elementos propios de una relación laboral.*

Palabras clave: *Personal eventual. Fraude de ley. Jurisdicción social. Administración pública.*

Abstract: *The ruling analyses the jurisdiction competent to review the termination of advisory staff in local government when successive administrative appointments conceal a permanent employment relationship. The Spanish Supreme Court concludes that labour courts are competent where the elements of an employment relationship are present.*

Keywords: *Advisory staff. Fraud of law. Labour jurisdiction. Public administration.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00716

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2025:6016*

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

El fallo de la sentencia que es objeto de debate confirma que, la utilización de la figura del personal eventual para el desempeño de funciones ordinarias de la Administración puede constituir un supuesto de fraude de ley que habilita la intervención del orden jurisdiccional social para examinar la verdadera naturaleza de la relación existente entre las partes.

Y es que la delimitación entre la relación administrativa del personal eventual y la eventual existencia de una relación laboral constituye, en efecto, una cuestión que ha sido abordada reiteradamente por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, particularmente cuando se discute la competencia jurisdiccional para conocer de las

controversias derivadas del cese de este tipo de personal. Así lo ponen de relieve, entre otras, las STS (Sala de lo Social) 67/2022, de 26 de enero (rcud 2346/2019), STS (Sala de lo Social) 294/2022, de 22 de marzo (rcud 1275/2020) y STS (Sala de lo Social) 345/2023, de 25 de abril (rcud 966/2022). Resoluciones judiciales que recuerdan que, con carácter general, la relación del personal eventual es de naturaleza administrativa y su cese debe ser conocido por el orden contencioso-administrativo.

No obstante, la propia jurisprudencia admite que esta regla no puede aplicarse de forma automática cuando los nombramientos formales encubren una prestación de servicios que reúne las notas características de una relación laboral. En tales supuestos, la cuestión relativa al orden jurisdiccional competente se encuentra estrechamente vinculada con el examen de la verdadera naturaleza jurídica del vínculo existente entre las partes.

Esta problemática debe ponerse además en relación con la propia configuración constitucional de la figura del personal eventual. El Tribunal Constitucional ha señalado que este tipo de personal responde a la necesidad de que los titulares de órganos políticos dispongan de colaboradores de confianza para el ejercicio de funciones de asesoramiento o apoyo inmediato, destacando su carácter excepcional dentro del sistema del empleo público (entre otras, STC 99/1987, de 11 de junio, y STC 107/2003, de 2 de junio).

En este contexto se sitúa la sentencia del Tribunal Supremo que ahora se analiza. La resolución aborda una cuestión que, aun siendo formalmente procesal –la determinación del orden jurisdiccional competente–, se encuentra íntimamente relacionada con la necesidad de evitar que la utilización de figuras excepcionales del empleo público permita eludir el control jurisdiccional propio del orden social cuando la realidad material de la prestación de servicios revela la existencia de un vínculo laboral.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de Social

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 1288/2025, de 29 de diciembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 326/2025.

ECLI:ES:TS:2025:6016

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: contiene un voto particular formulado por el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance al que se adhieren los Excmos. Srs. D. Antonio Vicente Sempere Navarro, D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva y D. Félix Azón Vilas y la Excmo. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. La cuestión controvertida

La cuestión central consiste en determinar qué orden jurisdiccional resulta competente para conocer del cese de una persona que ha prestado servicios para un ayuntamiento durante un prolongado periodo de tiempo mediante sucesivos nombramientos como personal eventual.

El debate se articula, por tanto, en torno a una doble cuestión: de un lado, la naturaleza jurídica de la relación mantenida entre las partes; de otro, la competencia jurisdiccional para conocer de las controversias derivadas de su finalización.

2. La situación fáctica

El actor prestó servicios para el Ayuntamiento de Piélagos desde 1996 desempeñando funciones relacionadas con la organización y coordinación de actividades deportivas municipales.

Durante todo ese tiempo su vinculación con el consistorio se articuló mediante sucesivos nombramientos como personal eventual efectuados por distintos alcaldes.

La prestación de servicios se prolongó durante veintisiete años, hasta que tras las elecciones municipales de 2023 se acordó su cese.

El trabajador impugnó dicho cese ante la jurisdicción social mediante demanda por despido.

El Juzgado de lo Social declaró su falta de competencia al considerar que se trataba de una relación administrativa. La decisión fue confirmada posteriormente por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Frente a esta resolución se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

IV. Posición de las partes

La parte recurrente sostuvo que, pese a la denominación formal de personal eventual, la prestación de servicios presentaba las notas características de una relación laboral: continuidad en el tiempo, integración en la organización municipal y realización de funciones ordinarias. El ayuntamiento, por su parte, defendió la naturaleza administrativa del vínculo, argumentando que el actor había sido nombrado formalmente como personal eventual en cada mandato municipal.

V. Normativa aplicable al caso

El marco normativo relevante se articula, en primer término, en torno al artículo 12.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, conforme al 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». El mismo precepto añade en su apartado 3 que «su nombramiento y cese serán libres».

En conexión con ello, el artículo 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que «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».

Asimismo, la propia sentencia reproduce el artículo 104.2 de la Ley 7/1985, recordando 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».

Desde la perspectiva laboral, el punto de partida se encuentra en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual: «Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

En este contexto resulta imprescindible aludir a la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual: «El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel». Este precepto resulta especialmente relevante en el caso analizado, porque el núcleo de la controversia no es tanto la forma del nombramiento cuanto la realidad material de la prestación de servicios.

Frente a ello, no obstante, el artículo 1.3 a) del Estatuto de los Trabajadores excluye del ámbito laboral «La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias».

VI. Doctrina básica

El Tribunal Supremo recuerda que, con carácter general, la impugnación del cese del personal eventual corresponde al orden contencioso-administrativo.

En este sentido debe recordarse que la relación del personal eventual es una relación administrativa vinculada al ejercicio del cargo político del que depende su nombramiento. La propia sentencia comentada recuerda, de un lado, la regla general conforme a la cual el cese del personal eventual corresponde al orden contencioso-administrativo.

No obstante, la propia jurisprudencia admite que esta regla no puede aplicarse de forma automática cuando los nombramientos formales encubren una auténtica relación laboral, lo que obliga a examinar la realidad material de la prestación de servicios para determinar el orden jurisdiccional competente.

Todo ello, como decimos, al amparo de la interpretación jurisprudencial anterior: STS (Sala de lo Social) 70/2022, de 26 de enero (rcud 2346/2019), STS (Sala de lo Social) 245/2022, de 22 de marzo (rcud 1275/2020), STS (Sala de lo Social) 305/2023, de 25 de abril (rcud 966/2022), STS (Sala de lo Social) 734/2011, de 20 de octubre (rcud 4340/2010), y STS (Sala de lo Social) 306/2016, de 20 de abril (rcud 336/2014).

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa la sentencia recurrida y declara la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la demanda.

Sin embargo, en el supuesto analizado el Tribunal no se pronuncia sobre el fondo del litigio, sino únicamente sobre la competencia jurisdiccional. La determinación definitiva de la naturaleza de la relación corresponderá al juzgado de lo social en la fase posterior del proceso.

De este modo, ordena la devolución de las actuaciones al juzgado de lo social para que resuelva sobre el fondo del asunto.

VIII. Pasajes decisivos

La sentencia subraya la excepcionalidad de la figura del personal eventual y su incompatibilidad con una prestación de servicios de carácter permanente. Uno de los elementos centrales del razonamiento del Tribunal se refiere, en tal sentido, a la duración extraordinariamente prolongada de la prestación de servicios. Y así, afirma que:

«Se trata de una persona que ha venido desempeñando sus funciones durante un larguísimo período de tiempo –27 años– en virtud de sucesivos nombramientos de personal eventual».

Asimismo, recuerda además el carácter excepcional de esta figura, que:

«Los puestos reservados a personal eventual son excepcionales y su validez está condicionada a que sus cometidos se circunscriban a funciones de confianza o asesoramiento especial».

A partir de estas premisas, el Tribunal concluye que los nombramientos sucesivos ocultaban una verdadera relación laboral:

«Los sucesivos nombramientos (...) no eran más que el instrumento formal que enmascaraba una prestación de servicios en la que concurren los requisitos definitorios de una relación laboral».

Y añade de forma especialmente significativa:

«Hay que entender que los nombramientos de personal eventual constituyeron fraude de ley y encubrieron una verdadera relación laboral».

IX. Comentario

La resolución objeto de análisis plantea un problema que trasciende el caso concreto y que se proyecta sobre una cuestión estructural del empleo público: la utilización de figuras jurídicas concebidas para supuestos excepcionales con el fin de atender necesidades permanentes de la organización administrativa.

Como es sabido, el personal eventual constituye una categoría singular dentro del sistema del empleo público. Se trata de empleados públicos que se incorporan a la Administración en virtud de un nombramiento libre efectuado por un órgano político para el desempeño de funciones de confianza o asesoramiento especial, con carácter no permanente, sin que resulte exigible el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad propios del acceso al empleo público. En este sentido, el artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado Público delimita su ámbito funcional a ese tipo de tareas y establece expresamente que su nombramiento y cese son libres, precisando además su apartado 3 que «la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna». Su fundamento, por tanto, se encuentra, de manera exclusiva, en la necesidad de que los responsables políticos dispongan de colaboradores de confianza que les asistan en el ejercicio de sus funciones. De ahí que el mismo artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado Público delimite su ámbito funcional a esas tareas concretas de confianza o asesoramiento especial, estableciendo además su referido carácter no permanente y su vinculación directa con el cargo político del que dependen.

Desde esta perspectiva, el personal eventual mantiene una relación de naturaleza administrativa con la Administración pública, articulada mediante un nombramiento libre. Por ello, no le resultan aplicables los sistemas de acceso al empleo público, de carrera profesional o de evaluación del desempeño previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, ni sus puestos de trabajo responden a necesidades estructurales de la organización administrativa ni se incorporan a los mecanismos ordinarios de provisión de empleo público.

Sin embargo, esta finalidad institucional se desnaturaliza cuando la figura se utiliza para la realización de tareas ordinarias de la Administración. En tales supuestos, el nombramiento formal deja de cumplir la función que le es propia y pasa a convertirse en un instrumento de cobertura jurídica de una prestación de servicios que, por su contenido material, responde a las notas características de una relación laboral.

La sentencia comentada pone de relieve precisamente este fenómeno en tanto que se razona que el supuesto analizado revela una utilización claramente desviada de esta figura. En efecto, las funciones desempeñadas por el trabajador no se corresponden con las propias de confianza o asesoramiento especial que caracterizan al personal eventual. Antes al contrario, se trata de funciones desarrolladas durante un larguísimo periodo de tiempo –veintisiete años– mediante sucesivos nombramientos

efectuados por los distintos alcaldes que se sucedieron en el gobierno municipal desde el año 1996, configurando una prestación de servicios prolongada y continuada en el tiempo. El elemento más significativo del caso analizado es, por tanto, la extraordinaria duración de la prestación de servicios, que se desarrolla mediante sucesivos nombramientos como personal eventual. Una circunstancia de esta naturaleza resulta difícilmente compatible con la propia configuración jurídica de la figura, que se caracteriza por su vinculación con el mandato político del órgano que efectúa el nombramiento. Y así es complejo sostener que un puesto de trabajo ocupado durante un periodo tan dilatado pueda responder a una necesidad meramente temporal o vinculada a la confianza personal de la autoridad que efectúa el nombramiento.

A ello se añade que el puesto de trabajo ocupado por el actor figuraba en la relación de puestos de trabajo del ayuntamiento y estaba dotado presupuestariamente, lo que constituye un indicio adicional de su carácter estructural dentro de la organización administrativa. Resulta, en este sentido, particularmente significativo que en dicha relación se incluyan puestos formalmente calificados como no permanentes, lo que revela una utilización impropia de la figura del personal eventual.

Además, las funciones efectivamente desarrolladas por el trabajador consistían en la coordinación y dirección de los centros y actividades deportivas del municipio, desempeñadas en el marco de la estructura organizativa del servicio municipal de deportes. La existencia en dicho servicio de otros trabajadores –un auxiliar administrativo y varios operarios de instalaciones deportivas– pone de relieve la integración del actor en la organización ordinaria del ayuntamiento. Asimismo, la prestación continuada de servicios en un horario regular evidencia el carácter estable y permanente de la actividad.

En estas circunstancias, y dado que el puesto de trabajo no estaba reservado a personal funcionario, se concluye que los sucesivos nombramientos como personal eventual constituyeron en realidad el instrumento formal utilizado para encubrir una prestación de servicios que reunía las notas características de una relación laboral. En consecuencia, al apreciarse la existencia de fraude de ley en la utilización de esta figura, la controversia relativa al cese del trabajador corresponde ser conocida por el orden jurisdiccional social.

La solución adoptada se sitúa en continuidad con la jurisprudencia anterior de la Sala IV. Así, la STS (Sala de lo Social) 691/2011, de 20 de octubre (rcud 4340/2010) declaró la competencia del orden social cuando el nombramiento administrativo no alteraba la verdadera naturaleza laboral de la prestación de servicios desarrollada por la trabajadora. En el mismo sentido, la STS (Sala de lo Social) 341/2016, de 20 de abril (rcud 336/2014) afirmó que corresponde al orden social examinar la naturaleza del vínculo cuando la Administración utiliza una figura administrativa para encubrir una relación laboral.^[1]

De este modo, la Sala IV insiste que la calificación jurídica de la relación no puede quedar condicionada exclusivamente por la forma administrativa utilizada por la Administración pública cuando la realidad material de la prestación de servicios revela la concurrencia de los elementos característicos del contrato de trabajo y subraya que la utilización de determinadas figuras administrativas no puede impedir el examen judicial de la verdadera naturaleza de la prestación de servicios cuando concurren las notas definitorias del contrato de trabajo. La calificación jurídica de la relación debe atender a la realidad material de la prestación, conforme al principio de primacía de la realidad.

La sentencia que ahora se comenta reafirma, en consecuencia, una idea central en la jurisprudencia social: la calificación jurídica de la relación debe atender a la realidad material de la prestación de servicios, conforme a la primacía de esta realidad.

No obstante, el pronunciamiento incorpora también un voto particular que pone de relieve una cuestión que merece una consideración específica. En efecto, los magistrados discrepantes advierten del riesgo de que la declaración de laboralidad en

estos supuestos pueda afectar a los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público, particularmente los de igualdad, mérito y capacidad consagrados en el artículo 23.2 CE.

Este argumento refleja una tensión bien conocida en el ámbito del empleo público. Por una parte, el ordenamiento jurídico debe impedir que las Administraciones utilicen figuras excepcionales para eludir las garantías propias del derecho laboral. Por otra, el reconocimiento de relaciones laborales derivadas de situaciones irregulares puede suscitar dudas desde la perspectiva de los principios constitucionales que rigen el acceso a la función pública.

La jurisprudencia ha tratado de resolver esta tensión distinguiendo claramente entre dos planos. El primero se refiere a la determinación de la jurisdicción competente y a la calificación jurídica de la relación, cuestión que corresponde examinar al orden social cuando concurren indicios de laboralidad. El segundo se sitúa en el ámbito de los efectos que puedan derivarse de esa calificación en el sector público, donde deben respetarse los principios constitucionales de acceso al empleo público.

En el supuesto analizado, conviene recordar que el Tribunal Supremo no se pronuncia sobre el fondo del litigio ni sobre la eventual calificación definitiva de la relación como laboral, sino únicamente sobre la competencia jurisdiccional. La determinación final de la naturaleza del vínculo corresponderá al juzgado de lo social en la fase posterior del proceso.

Pero no es menos cierto que la propia Sala IV^[2] ya se había pronunciado en otras ocasiones rechazando la competencia del Orden Social en situaciones similares rescatando para ello la doctrina de la Sala III: «La Sala III de este TS igualmente ha abordado esa materia. –Cita el impugnante la STS III 15.11.2019, Rec. 42/2018. Precisaremos que esa litis versó sobre la motivación del cese de personal eventual, pero expresando en uno de sus pasajes que: «En efecto, no habría tenido lugar esa transformación (de personal eventual a personal laboral) porque, de merecer declararse la nulidad de la convocatoria y el nombramiento de que se viene hablando» que, insistimos, no se han impugnado en este proceso– por la indebida utilización que, a juicio de la recurrente, se ha realizado de la figura del «personal eventual», lo procedente hubiera sido dejar sin efecto lo indebidamente realizado, pero con el fin de que el 7 CGPJ efectuara una nueva convocatoria que, expresando de manera clara el carácter indefinido del puesto convocado, lo ofreciera a toda persona que pudiera tener interés en acceder al mismo en esas específicas condiciones. «Lo allí dicho resulta extrapolable al caso de autos en que el recurrente impugna el cese acordado por el Presidente del Consejo General del Poder Judicial del recurrente como Jefe de Prensa del TSJ de Canarias que ocupaba como personal eventual sin que la mencionada impugnación sea el camino para el examen de los precedentes nombramientos y ceses». –Esa sentencia, reitera el criterio que también encontramos en la de fecha 29.06.2012, Rec. 318/2011 entre otras, en las que dicha Sala III advertía que lo decisivo o esencial es el específico carácter o condición de «personal eventual» con el que fue nombrada la demandante, lo cual fue expresamente aceptado por ella en el momento de su nombramiento y durante todo el tiempo de prestación de servicios. Entendió adecuado su cese, por ser conforme con el régimen de libertad de nombramiento y cese previsto para esta modalidad de empleados públicos (ex art. 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública y art. 12 del EBEP). Afirma que la indebida utilización de este tipo de plazas para el supuesto analizado, en su caso, no supondría una transformación de la plaza para la que fue nombrada. Y subraya «que si la actora no estaba de acuerdo con los términos de la convocatoria y su nombramiento –que expresamente hacían constar el carácter “eventual” del puesto y la aplicación a él del régimen establecido en el artículo 20. 2 y 3 de la Ley 30/1984– lo que hubo de hacer fue impugnar esos actos administrativos; y ha de señalarse también que, no habiéndolo hecho así, ha de estarse a su firmeza y no es posible su extemporánea impugnación en el actual proceso jurisdiccional». Razona al efecto que en esta materia «rige con especial intensidad el derecho de igualdad en el acceso a las funciones y los

cargos públicos (artículo 23.2 CE) y, por aplicación de este precepto constitucional, la nulidad de la convocatoria y el nombramiento de que se viene hablando por la indebida utilización de la figura del “personal eventual” no habría conducido a transformar de temporal en indefinida la plaza para la que fue nombrada la actora (que es en lo que se viene a traducir sus pretensiones). Y no habría tenido lugar esa transformación porque, de merecer declarase esa nulidad, lo procedente habría sido efectivamente dejar sin efecto lo indebidamente realizado, pero con el fin de efectuar una nueva convocatoria que, expresando de manera clara el carácter indefinido del puesto convocado, lo ofreciera a toda persona que pudiera tener interés en acceder a él en esas específicas condiciones (no anunciadas en la convocatoria del puesto de la actora)».

En cualquier caso, a pesar de que no creamos que hay una solución definitiva, la sentencia ahora analizada envía un mensaje claro: las Administraciones públicas no pueden utilizar la figura del personal eventual como instrumento para cubrir necesidades estructurales de su organización. Cuando ello sucede, el control jurisdiccional debe dirigirse a examinar la verdadera naturaleza de la prestación de servicios, evitando que el empleo de categorías jurídicas formales permita eludir la aplicación de las normas laborales.

Desde esta perspectiva, la resolución analizada constituye un nuevo ejemplo del papel que la jurisdicción social puede desempeñar en la garantía de la legalidad en el ámbito del empleo público. Su aportación más relevante consiste en reafirmar que la configuración excepcional del personal eventual no puede convertirse en una vía para sustraer determinadas relaciones de trabajo al control propio del orden social cuando la realidad material de la prestación de servicios revela la existencia de un vínculo laboral.

X. Apunte final

La sentencia comentada constituye un nuevo ejemplo de la creciente atención que la jurisprudencia viene prestando a la utilización de figuras excepcionales del empleo público para atender necesidades permanentes de la organización administrativa.

Su principal aportación consiste en reafirmar que la figura del personal eventual, concebida legalmente para el desempeño de funciones de confianza o asesoramiento especial, no puede utilizarse como mecanismo de cobertura formal de prestaciones de servicios que responden materialmente a las notas propias de una relación laboral y a las necesidades estructurales de la Administración.

Cuando ello sucede, la calificación jurídica de la relación no puede depender exclusivamente del instrumento administrativo utilizado para articularla, sino que debe atender a la realidad material de la prestación de servicios. En tales supuestos, la intervención del orden jurisdiccional social se justifica precisamente por la necesidad de examinar la verdadera naturaleza del vínculo y evitar que el empleo de categorías jurídicas formales permita eludir la aplicación de las normas laborales.

Desde esta perspectiva, insistimos, la resolución analizada reafirma una doctrina de gran relevancia práctica: la configuración excepcional del personal eventual no puede convertirse en una vía para sustraer determinadas relaciones de trabajo al control propio del orden social cuando la realidad de la prestación de servicios revela la existencia de un vínculo laboral.

No obstante, el voto particular, con amplio respaldo de la Sala, pone de manifiesto que no existe una doctrina pacífica sobre, entre otras, la duración de la relación como criterio decisivo del carácter laboral a estos efectos, debiendo concluirse, por tanto, que la casuística debe ser un aspecto determinante a la hora de llegar a alguna conclusión. El debate sobre los límites de esta doctrina continúa, de este modo, abierto y la búsqueda de un equilibrio entre la prevención del fraude y el respeto a los principios constitucionales del empleo público seguirá siendo una cuestión de notable complejidad sujeta a la revisión judicial en más de un caso, sin que se cierre el difícil

deslinde en esta materia entre los órdenes social y contencioso-administrativo^[3]. Más aún porque, aunque podemos concluir que la actuación de la Administración no se justifica o se ampara sea cual sea la vía jurisdiccional seguida, no existe unanimidad a la hora de excluir la función de la jurisdicción contenciosa en estas situaciones^[4].

Referencias:

1. [^] *En esta línea la STS 70/2022, de 26 de enero (que reconoce la incompetencia del Orden Social), citando jurisprudencia anterior (STS 341/2016) «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”. Pues bien, la ponderación conjunta de esas dos puntualizaciones impone concluir que 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.- Y la consecuencia paralela que también se extrae es que 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», concluyendo, en interpretación del artículo 90.2 LBRL que «Esta norma dispone que las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica de la función pública. Pero la formación debe acomodarse a los preceptos del ordenamiento jurídico que son de obligada observancia, entre los que se encuentra el no poder crear puestos de carácter eventual para la realización de tareas permanentes de colaboración profesional en típicas actividades administrativas». Prosigue la misma resolución que, a pesar del aserto de que el orden contencioso-administrativo es el competente para conocer de los litigios suscitados por el personal eventual de las Entidades locales, sin embargo, en el caso concretamente examinado no podía obtenerse la conclusión de «incompetencia jurisdiccional del orden social para resolver el conflicto planteado», puesto que de los inalterados hechos declarados de la sentencia recurrida (en los que ni siquiera existe un formal nombramiento de personal eventual, sino un denominado contrato laboral especial de alta dirección) en relación con las alegaciones vertidas oportunamente por las partes, se deduce que se estamos ante un contrato de trabajo, –a pesar de*

la calificación como personal eventual por la Sala de suplicación—, sin perjuicio de su cuestionada naturaleza ordinaria o especial y de la posible calificación del cese acordado por su empleadora o de las otras cuestiones planteadas en el presente recurso de prosperar el mismo; lo que, en suma, comporta la desestimación de este motivo del recurso pues en la sentencia recurrida, con independencia de lo incierto jurídicamente sobre la referida calificación como personal eventual, asume implícitamente la competencia del orden social y resuelve sobre el tema litigioso».

2. [^] Vid la misma STS 70/2022, de 26 de enero.
3. [^] Vid. en profundidad: Rodríguez Escanciano, S. (2025). *Viejas y nuevas relaciones entre los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo*. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 15(2), 1–81. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11874>
4. [^] En este sentido se defiende que el nombramiento es un acto administrativo cuya nulidad se articula a través de los artículos 47 y 48 Ley 39/2015, de 1 de octubre y su revisión corresponde, según entiende, a la jurisdicción contenciosa (Fondevila Antolín, J. «Disfunciones entre la Jurisdicción Social y la Contenciosa Administrativa en relación con el empleo público, especial referencia a las condiciones de los indefinidos no fijos», *Seminari sobre relacions col·lectives, Federació de Municipis de Catalunya* (https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Seminari_Rel_Col_2019_Fondevila_Antolin.pdf), págs. 17 y 18. No obstante, no debemos olvidar que el artículo 2 n) LRJS determina que es competencia del Orden Social «...las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional».