

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 1288/2025, de 29 de diciembre de 2925**Sala de lo Social**Rec. n.º 326/2025***SUMARIO:**

Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Impugnación de cese de trabajador de Ayuntamiento que ostentaba la condición de personal eventual de confianza (como coordinador o encargado de actividades deportivas) como consecuencia de sucesivos nombramientos desde 1996 sin solución de continuidad. 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 del EBEP), 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. No son plazas que salgan a oferta pública. Por ello, el artículo 12.3 del EBEP establece que «[...]a 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. No se le aplica el sistema de acceso, ni el de carrera profesional, ni la evaluación del desempeño previstos en el EBEP. El personal eventual no suscribe ningún contrato, sino que presta servicios en virtud de un nombramiento con carácter no permanente. En el caso analizado, las funciones desempeñadas por el trabajador no se corresponden adecuadamente a las de confianza y asesoramiento especial, ya que las ha venido desempeñando durante un larguísimo periodo de tiempo -27 años- en virtud de sucesivos nombramientos por los diversos alcaldes de distinto signo político que lo han sido en ese extenso espacio temporal, al punto de que los sucesivos nombramientos y ceses -en virtud de su continuidad en el tiempo- conforman una prolongada prestación de servicios sin solución de continuidad que se inició en el año 1996. Consecuentemente, difícilmente puede sostenerse que un puesto de trabajo que se ocupa durante tanto tiempo pueda ser considerado «no permanente» como exige el EBEP. Además, el puesto de trabajo que ocupaba el actor se contemplaba en la relación de puestos de trabajo (RPT) con dicha condición, encontrándose retribuido en el presupuesto municipal, resultando anómalo que se incluyan en las mismas puestos de trabajo de carácter no permanente. El trabajo del actor consistía en coordinar y dirigir los centros y actividades deportivas del municipio, lo que, unido a la estructura de personal del servicio de deportes del ayuntamiento, revela la realización de tareas ordinarias para las que, en modo alguno, era precisa la confianza especial -esencial- en el personal eventual. Además, aunque no fichaba, mantenía una actividad constante en un horario fijo de 9 a 15 horas, trabajando junto a él en el departamento de deportes del ayuntamiento un auxiliar administrativo y 5 operarios de instalaciones deportivas, lo que indica una prestación de servicios de carácter permanente y absolutamente integrada en la estructura de la prestación ordinaria de servicios del ayuntamiento demandado. Al no estar reservado dicho puesto a personal funcionario, hay que entender que los nombramientos de personal eventual constituyeron fraude de ley y encubrieron una verdadera relación laboral, por lo que el cese controvertido resulta ser competencia de la jurisdicción social. Pleno. **Voto particular.** (Vid. STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 2024, rec. núm. 834/2024, casada y anulada por esta sentencia).

Síguenos en...

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

SENTENCIA

Magistrados/as

CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
JUAN MARTINEZ MOYA

ANA MARIA ORELLANA CANO

ISABEL OL莫斯 PARES

FELIX VICENTE AZON VILAS

RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 326/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1288/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Juan Martínez Moya

D.^a Ana María Orellana Cano

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 29 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Isaac representado por la procuradora D.^a María Jesús Ruiz Esteban y asistido por el letrado D. Juan Manuel Ruiz Gutiérrez, contra la sentencia 969/2024, de 4 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el recurso de suplicación núm. 834/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Santander, de fecha 2 septiembre 2024, autos núm. 681/2023, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Isaac frente al Ayuntamiento de Piélagos.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Ayuntamiento de Piélagos representado por la procuradora D.^a Beatriz Sordo Gutiérrez y asistido por letrado D. Ramón Díaz Murias.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

Síguenos en...



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 2 de septiembre de 2024 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Santander dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.-El actor, Isaac, ha venido prestando sus servicios para el AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS, desde el 21 mayo 1996 como Encargado de Actividades Deportivas, y percibiendo una retribución bruta mensual de 3.033,34 euros con prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.-La prestación de servicios del demandante se ha venido articulando a través de nombramientos y decretos de Alcaldía con la condición de personal eventual de confianza en las siguientes fechas: 15/05/1996; 16/07/1999; 25/06/2003; 6/07/2007; 1/07/2011; 15/07/2015; y 4/07/2019.

Derivado de estos nombramientos el demandante ha figurado de alta en Seguridad Social en los siguientes períodos: 24-5-1996 a 12-6-1999; 20-7-1999 a 14-6-2003; 1-7-2003 a 26-5-2007; 9-7-2007 a 10-6-2011; 1-7-2011 a 13-6-2015; 15-7-2015 a 15-6-2019; 1-7-2019 a 16-6-2023.

Dichos nombramientos obran en autos y se dan por reproducidos, (epígrafe 34 IE).

TERCERO.-Por resolución de la Alcaldía de fecha 16 junio 2023 se acuerda el cese del personal eventual/ de confianza con efectos a 17 junio 2023, y se acuerda igualmente dar traslado al Área de Personal y a los interesados, (epígrafe 34 IE).

CUARTO.-Por resolución de Alcaldía de 24 junio 2023 se nombra como personal de confianza, entre otros, a Justiniano como Coordinador de Deportes.

QUINTO.-En el periodo 2019 a 2023 el Ayuntamiento de Piélagos contaba con tres plazas de personal eventual: 1 Responsable de Actividades Deportivas; 1 Responsable de Actividades Culturales; 1 Coordinador de Servicios.

SEXTO.-El Sr. Isaac ha sido un atleta miembro de la Federación Cántabra de Atletismo que ha participado en numerosas competiciones deportivas.

Las funciones desarrolladas por el actor han consistido en la coordinación de actividades y eventos deportivos en el Ayuntamiento de Piélagos.

Con fecha 23 marzo 2015 intervino en su condición de Asesor de Deportes en la Mesa de Contratación para la adjudicación del servicio de gestión integral y mantenimiento de la piscina, spa y gimnasio de Renedo y del gimnasio del polideportivo de Parbayón, así como la apertura, cierre y vigilancia de la bolera de Renedo, y únicamente en relación a la apertura del sobre B "Criterios no valorables en cifras o porcentajes", realizando un informe técnico al respecto.

SÉPTIMO.-El actor no disponía de una cuenta personal de correo electrónico sino que utilizaba la cuenta genérica cuya dirección es deportes@pielagos.es.

El Ayuntamiento cuenta con un sistema de fichaje informático, WCRONOS, que es utilizado para fichas a la entrada y salida del trabajo por todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento.

El demandante no utilizaba este sistema de fichaje, si bien desempeñaba sus funciones en horario de mañana, de 9:00 h a 15:00h y por la tarde visitaba los pabellones deportivos.

El Ayuntamiento suscribe anualmente convenios de colaboración con las asociaciones deportivas existentes en el municipio, mediante los que realiza aportaciones económicas, (subvenciones) que son gestionadas por dichas asociaciones y destinadas por éstas a subvenir los gastos derivados del funcionamiento de las Escuelas deportivas, (contratación de monitores, entrenadores, mantenimiento etc).

(Certificado del Secretario del Ayuntamiento de fecha 11 abril 2024).

OCTAVO.-El Servicio de Deportes del Ayuntamiento de Piélagos está integrado por el Coordinador de Deportes, (siempre ha sido designado por el Alcalde como personal eventual de confianza), un auxiliar administrativo, (personal funcionario), y cinco operarios de instalaciones deportivas, (personal funcionario o laboral).

El Ayuntamiento en relación con la gestión del área deportiva ha suscrito un contrato administrativo con la empresa SPORT STUDIOS SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L, de 3 mayo 2021 para la gestión integral, mantenimiento y actividades de la piscina, sauna, gimnasio y

apertura, cierre y limpieza de la bolera de Renedo, y gestión y mantenimiento del gimnasio en el Polideportivo de Parbayón.

NOVENO.-El 24 julio 2023 se formuló papeleta de conciliación ante el ORECLA, celebrándose el acto el 14 agosto 2023 que finalizó sin Avenencia.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Desestimo las excepciones de caducidad de la acción y variación sustancial de la demanda opuestas por el AYUNTAMIENTO DE PIELAGOS, y en cuanto al fondo del asunto desestimo la demanda formulada por Isaac contra el citado Ayuntamiento, y en consecuencia le absuelvo de las pretensiones deducidas en su contra.»

SEGUNDO.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación legal del actor ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, la cual dictó sentencia en fecha 4 de diciembre de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Isaac, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, de fecha 2 de septiembre de 2024 (proc. 681/2023), siendo demandado el Ayuntamiento de Piélagos, sobre despido, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia, remitiendo la reclamación del actor, en su caso, al orden jurisdiccional contencioso-administrativo. Sin costas.»

TERCERO.

Por la representación de D. Isaac se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, de 20 de mayo de 2023, rec. suplicación 232/2020.

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación legal del Ayuntamiento de Piélagos se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de diciembre de 2025, actos que fueron suspendidos y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 17 de diciembre de 2025, la celebración de tales actos, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar la competencia -social o contencioso administrativa- para examinar y decidir sobre la impugnación del cese que el Ayuntamiento demandado ha llevado a cabo respecto del actor que ostentaba la condición de personal eventual de confianza como consecuencia de sucesivos nombramientos desde el año 1996 y que había prestado servicios desde entonces sin solución de continuidad como "Encargado de actividades deportivas".

2.La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Santander desestimó la demanda del actor. La sentencia aquí recurrida, núm. 969/2024, de 4 de diciembre de la Sala

Síguenos en...



de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (rec. 834/2024) desestimó el recurso de suplicación, confirmó la sentencia de instancia y remitió al actor para que formulase impugnación ante los órganos correspondientes del orden contencioso administrativo.

Consta que desde el año 1996 el actor ha sido objeto de distintos nombramientos de naturaleza administrativa como personal eventual de confianza como coordinador o encargado de actividades deportivas, prestando servicios sin solución de continuidad. Los nombramientos se efectuaron por alcaldes de distinto signo político y por su condición de atleta y deportista. El último nombramiento fue el 1 de julio de 2019, siendo cesado el 16 de julio de 2023 coincidiendo con las elecciones locales. El puesto desempeñado por el actor estaba previsto en la RTP municipal y era retribuido con cargo a los presupuestos municipales. Sus labores consistían, según el nombramiento, en coordinar las actividades y eventos deportivos, asesorando a los diferentes concejales del área de deportes. El actor no tenía un correo electrónico personal, pero utilizaba una cuenta genérica denominada deportes@piélagos.es_y, aunque, no fichaba ni estaba sometido a control horario, desempeñaba sus funciones en horario de mañana de 9.00 a 15.00 y por las tardes visitaba pabellones deportivos. El servicio de deportes del Ayuntamiento estaba integrado por el coordinador de deportes (el actor) un auxiliar administrativo y cinco operarios de instalaciones deportivas.

Con los datos expuestos la sentencia recurrida declara inexistente una relación laboral y remite a las partes a la jurisdicción contencioso-administrativa para formular la oportuna pretensión.

3. Recurre el actor en casación unificadora y denuncia infracción de los artículos 1.1 y 8.1 ET, con relación con diversos preceptos de la Ley de medidas de reforma de la función pública; artículo 17 EBEP; así como jurisprudencia que cita. El recurso ha sido impugnado por el Ayuntamiento demandado. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, aboga por la estimación del recurso.

SEGUNDO.

1. El recurrente invoca como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de mayo de 2020 (rec. 232/2020), dictada en el procedimiento de despido instado por la empleada de un ayuntamiento al que estuvo vinculada mediante sucesivos contratos como personal eventual para ocupar puesto de trabajo de confianza. Sus funciones eran, entre otras, llevar la agenda del alcalde, dar citas y gestionar los emails, atención al público personal y telefónicamente, recoger la prensa y elaborar el dossier diario, así como entre otras coordinar las reparaciones en las distintas instalaciones municipales. enviando a los operarios correspondientes según demanda del centro, ya sean colegios, guardería, ludoteca. Tramitar siniestros con las compañías de seguros enviando la documentación necesaria para indemnizaciones y coordinación con peritos. Control de los recibos de los distintos seguros del ayuntamiento (vehículos, edificios) y gestión de siniestros propios.

La sentencia de contraste declara que hay relación laboral porque las funciones de la actora no se limitaban a las de confianza o asesoramiento, sino que consistían en tareas de carácter administrativo, idénticas a las de los demás administrativos, con el mismo horario que las funcionarias del ayuntamiento. Por consiguiente, tratándose de una contratación en fraude de ley que en realidad era laboral como indefinida no fija, el cese equivale a un despido improcedente del que conoce la jurisdicción laboral.

2. Tal como informa el Ministerio Fiscal, a juicio de la Sala concurre la contradicción en los términos exigidos en el artículo 219 LRJS. En efecto, partiendo de que la identidad de pretensiones y fundamentos es total, la comparación de los hechos revela una igualdad sustancial entre los incorporados en ambas sentencias, con independencia de diferencias de detalle que no alteran la identidad fáctica reconocida. Así, en los dos supuestos comparados nos encontramos con personas que han venido desempeñando funciones en sus respectivos ayuntamientos durante un largo período de tiempo (13 años en la sentencia de contraste; 27 años en la sentencia recurrida), bajo la cobertura formal de personal eventual de confianza del alcalde, como consecuencia en los dos casos de sucesivos nombramientos administrativos que no han impedido que el desempeño de las funciones que realizaban se haya efectuado sin solución de continuidad. El análisis comparativo de las funciones realizadas -al margen de sus evidentes diferencias al ser responsables de áreas distintas- revela que las tareas laborales

Síguenos en...



podían exceder de las que razonablemente pueden corresponderse con las de asesoramiento o realización de gestiones de confianza del cargo público que las nombraba. Es más, a fortiori, consta en la recurrida que el puesto de trabajo ocupado por el actor estaba previsto en la RPT de la entidad municipal demandada.

Sin embargo, las sentencias han llegado a conclusiones diametralmente opuestas ya que mientras la sentencia recurrida entiende que la relación del actor con el Ayuntamiento demandado no tiene carácter laboral y declara la incompetencia de jurisdicción; la de contraste califica la relación como laboral y se declara competente para resolver la impugnación del cese efectuado por la entidad demandada.

TERCERO.

1. Constituyen normas relevantes para la resolución del presente recurso las siguientes:

- El art. 8.2 del EBEP: «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.»

- El art.12 del EBEP: «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 [...]. 3. Su nombramiento y cese serán libres 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»

- El art. 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL): «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».

- El art. 104.2 de la LRBRL: «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».

- El art. 1.3.a) del ET: «Se excluyen del ámbito regulado por esta ley: a) 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».

2. 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 del EBEP), 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. No son plazas que salgan a oferta pública. Por ello, el art. 12.3 del EBEP establece que «[...]a 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 cumple funciones de asesoramiento especial y de apoyo de confianza a los cargos electivos, lo que descarga a los funcionarios públicos de tareas que podrían comprometer su objetividad. Mantiene un vínculo estrecho con los cargos políticos. No se le aplica el sistema de acceso, ni el de carrera profesional, ni la evaluación del desempeño previstos en el EBEP. El personal eventual no suscribe ningún contrato, sino que presta servicios en virtud de un nombramiento con carácter no permanente.

La sentencia de la Sala Contencioso-administrativo del TS 712/2020, de 9 de junio (recurso 1195/2018) expone 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 funcionario eventual va ligada a la de quien le nombró, arguye la Sala de lo contenciosos administrativo de este Tribunal que «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

Síguenos en...



funciones y los cargos públicos (artículo 23.2 CE) en aras de salvaguardar su neutralidad y objetividad en el ejercicio de la función pública (artículo 103.3 CE). Precisamente porque el desempeño de los puestos de trabajo por personal eventual no está basado en estas prescripciones constitucionales tiene, como sostiene la demanda, 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.» [STS/III de 19 de octubre de 2012 (recursos 320/2011 y 359/2011) y 1595/2019, de 15 de noviembre (recurso 42/2018)].

Reiterados pronunciamientos de la Sala Contencioso-administrativa del TS [STS/III de 4 de julio de 2007 (recurso 3492/2002) y 6 de octubre de 2008 (recursos 2987/2005, 2966/2005, 2996/2005 y 3008/2005), entre otras] han negado que las funciones de confianza y asesoramiento del personal eventual puedan identificarse con los cometidos que «encarnan tareas de carácter permanente dentro de la organización administrativa del Ayuntamiento».

3.Como ha expuesto nuestra sentencia, deliberada también por el pleno en esta misma fecha, dictada en el rcud. 43/2025, la Sala Social del TS ha declarado 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 [por todas, STS/IV 70/2022, de 26 de enero (rcud 2346/2019); 245/2022, de 22 de marzo (rcud 1275/2020); y 305/2023, de 25 de abril (rcud 966/2022)]. En principio, el cese de personal eventual es un acto administrativo sujeto al Derecho administrativo que debe ser impugnado ante el orden contencioso-administrativo.

Los pronunciamientos de esta Sala acerca de cuál es el orden jurisdiccional competente para conocer de las irregularidades del personal eventual han estado condicionados por las concretas circunstancias de cada caso enjuiciado:

A) La sentencia de la Sala Social del TS de 20 de octubre de 2011 (rcud 4340/2010) examinó el caso de una litigante que había prestado servicios para un Ayuntamiento en virtud de una pluralidad de contratos laborales temporales hasta que fue nombrada secretaria de urbanismo como personal eventual, sin que sus servicios se vieran alterados por el nombramiento como personal eventual. Se declaró la competencia del orden jurisdiccional social porque las funciones encomendadas a la actora carecían de las notas propias de los puestos de confianza o asesoramiento especial. Por el contrario, las funciones efectivamente realizadas estaban relacionadas con las que había venido desarrollando con anterioridad como personal laboral, enmarcadas en el área de juventud y sin las connotaciones propias del personal eventual.

B) La sentencia de la Sala Social del TS 306/2016, de 20 de abril (rcud 336/2014) argumentó que, en principio, correspondía al orden contencioso-administrativo la competencia para conocer de los litigios afectantes al personal eventual de las Administraciones locales. Sin embargo, 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), se deducía que estábamos ante un contrato de trabajo, por lo que declaró la competencia del orden social.

C) Las sentencias de la Sala Social del TS 70/2022, de 26 de enero (rcud 2346/2019); 245/2022, de 22 de marzo (rcud 1275/2020); y 305/2023, de 25 de abril (rcud 966/2022); explican que, salvo los citados supuestos excepcionales, la impugnación de los nombramientos eventuales es competencia del orden contencioso-administrativo. Esta Sala declaró la incompetencia del orden social para conocer del cese de dos Técnicos de Documentación y de un Técnico en Ciencias de la Información de la Junta de Andalucía.

Nuestra aludida sentencia argumenta que, con carácter general u ordinario, la competencia sobre el cese de un personal eventual corresponde al orden contencioso administrativo, salvo supuestos excepcionales.

La controversia surge cuando el actor alega que se ha producido un fraude de ley porque el nombramiento eventual encubre una prestación de servicios en la que concurren todos los requisitos definitorios de una relación laboral e interpone para impugnar su cese una demanda de despido ante un Juzgado de lo Social. En estos casos, corresponderá al órgano judicial averiguar si se está o no en presencia de una situación excepcional -ligada indisolublemente a un fraude de ley- para determinar si se asume o no la competencia.

CUARTO.

Síguenos en...



1. De cuanto se lleva expuesto, se concluye, naturalmente que -en palabras de nuestra STS 245/2022, de 22 de marzo (rcud 1275/2020)- 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 art. 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».

2. En el presente recurso, a los efectos de comprobar si las funciones del actor se correspondían adecuadamente a las de confianza y asesoramiento especial, que son las únicas que podrían justificar el recurso a la contratación eventual, resultan -a juicio de la Sala- relevantes las siguientes circunstancias:

a) 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 efectuados por los diversos alcaldes de distinto signo político que lo han sido en ese extenso espacio temporal, al punto de que los sucesivos nombramientos y ceses -en virtud de su continuidad en el tiempo- conforman una prolongada prestación de servicios sin solución de continuidad que se inició en el año 1996. Tal como expresa la norma, 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. La necesidad de que el trabajo sea no permanente resulta enfatizada en la propia Ley de la Función Pública de Cantabria -obviamente no aplicable al caso al no referirse a los entes locales- que en su articulado considera personal eventual a quienes, en virtud de libre nombramiento, no sujeto a término o plazo, «desempeñen puestos de trabajo en régimen no permanente». Consecuentemente, difícilmente puede sostenerse que un puesto de trabajo que se ocupa durante 27 años pueda ser considerado «no permanente» como exige el EBEP.

b) El puesto de trabajo que ocupaba el actor se contempla en la RPT municipal con dicha condición y se encuentra retribuido en el presupuesto municipal previsto para el personal incluido en la citada relación de puestos de trabajo. Conviene recordar que la figura de la relación de puestos de trabajo fue introducida por la LMRFP como un instrumento de ordenación de los recursos humanos a través del cual se pretende organizar de forma global la gestión del personal y la estructura organizativa de una Administración. El art. 15 LMRFP, las define como «el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios», recoge, además, una serie de previsiones obligatorias con relación a su contenido. A los presentes efectos señala que en las RPT deberá contemplarse, tanto el número y características de los puestos de trabajo que puede desempeñar el personal laboral, como la categoría profesional y régimen jurídico aplicable a dichos puestos; asimismo, el referido artículo añade dos exigencias más: por un lado, señala que la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará necesariamente a través de las relaciones de puestos de trabajo; y, por otro, que la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral fijo requerirá que éstos figuren detallados en las respectivas relaciones. El artículo 74 EBEP, por su parte, establece que: «Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Dichos instrumentos serán públicos». Por su parte, el artículo 90 LBRL distingue entre plantillas y RPT: las primeras se confeccionarán anualmente y comprenden todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual; en cambio, las RPT conforman la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública; que, en todo caso -como dijimos en nuestra precitada sentencia 245/2022, de 22 de marzo- 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.

Del análisis conjunto de las referidas normas, así como del resto de preceptos del EBEP atinentes a la cuestión, resulta absolutamente extraño e ilógico, por incompatible con la propia naturaleza de personal eventual -de libre creación y supresión por los responsables políticos en cada momento- que las funciones del actor figuren en un instrumento estable cual es la RPT del municipio con carácter permanente, tal como ha venido sosteniendo la Sala 3^a (SSTS 12/02/2012, Rec. núm. 3414/2010 y de 8/10/2012 Rec. núm. 4584/2011): «Es correcto también lo que sostiene, con base en la sentencia de esta Sala de 26 de mayo de 2008 (Casación 662/2004), que, por la propia naturaleza que según dicho régimen legal especial corresponde al personal eventual, no es exigible a la RPT que precise los requisitos de quienes pueden ser libremente nombrados y cesados como personal eventual». Con ello no se pretende negar la posibilidad de que diversas administraciones públicas incluyan en su respectiva RPT al personal eventual -incluso, que sea frecuente que se haga-; lo que se quiere enfatizar es no solo que la obligación, para los entes locales, no existe; sino, especialmente, que resulta anómalo que se incluyan en las mismas los puestos de trabajo de carácter no permanente cuya creación o existencia dependen -exclusivamente- de una autoridad pública -el Alcalde- para su asesoramiento o el de los concejales -no para el asesoramiento de la institución-. En definitiva, que la inclusión del puesto de trabajo del actor en la RPT del Ayuntamiento demandado constituye un indicio más a sumar en la comprensión del carácter permanente de las actividades realizadas.

c) El trabajo del actor consistía en ser el "encargado de actividades deportivas" y sus labores han consistido en la coordinación de actividades y eventos deportivos en el Ayuntamiento demandado. Sin embargo, la sentencia recurrida no da cuenta de ninguna actividad o evento que precisase un asesoramiento especial, ni explica porqué la realización de sus tareas implice la necesidad de esa confianza que distingue al personal eventual. Más bien lo que se deduce es que sus labores consistían en coordinar y dirigir los centros y actividades deportivas del municipio, lo que, unido a la estructura de personal del servicio de deportes del ayuntamiento que analizaremos de inmediato, revela la realización de tareas ordinarias del ayuntamiento en cuestión para las que, en modo alguno, era precisa la confianza especial -esencial- en el personal eventual. En palabras de la STS -3^a- 173/2005 «No se trata, desde luego, de puestos de trabajo que los cargos políticos deseen reservar a personas de confianza, sino que las funciones que se ejerzan puedan ser calificadas como de confianza o asesoramiento especial». Enfatizando, la STS -3^a- de fecha de 2 septiembre del 2004 (rec. 3489/1999) señaló que «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».

d) Además, la sentencia recurrida da cuenta de que, aunque no fichaba, mantenía una actividad constante en un horario fijo de 9 a 15 horas, dedicando alguna tarde a visitar los pabellones deportivos. Ocurre, también, que, en el departamento de deportes del ayuntamiento, junto al actor -encargado de deportes- trabajaban también un auxiliar administrativo y 5 operarios de instalaciones deportivas. Son circunstancias que indican la prestación de servicios de carácter permanente y absolutamente integrada en la estructura de la prestación ordinaria de servicios del Ayuntamiento demandado; ya que la realización del trabajo se enmarca en la normalidad de una ordinaria prestación de servicios por cuenta ajena en régimen de subordinación en el ámbito de dirección del empleador. Igualmente, la estructura de la actividad municipal en la que se incardinaba el actor no corresponde a funciones de asesoramiento especial o de confianza, al contrario, dirigía un equipo de trabajo al que pertenecían una auxiliar administrativa y cuatro operarios de instalaciones deportivas, lo que implica -sin género de dudas- que el actor realizaba labores propias de quien resulta ser el encargado de las actividades deportivas de un ayuntamiento.

3. Lo expuesto hasta aquí lleva a la conclusión de que los sucesivos nombramientos como personal eventual efectuados por los respectivos alcaldes de distinto signo político, a lo largo de un extensísimo período de tiempo, en realidad no eran más que el instrumento formal que enmascaraba la innegable realidad -que no era la de un trabajo no permanente de asesoramiento especial o confianza- sino que consistía en un verdadero trabajo ordinario de carácter permanente en el que se realizaban funciones propias de los servicios que ordinariamente prestaba al ayuntamiento demandado. En definitiva, al no estar reservado dicho puesto de trabajo a personal funcionario, hay que entender que los nombramientos de personal eventual constituyeron fraude de ley y encubrieron una verdadera relación laboral; por lo que el cese controvertido resulta ser competencia de la jurisdicción social.

En efecto, reiterando la excepcionalidad del supuesto que contemplamos, no cabe duda de que al caso examinado le resulta de aplicación la consolidada doctrina de esta Sala según la que ha «debe admitirse la competencia del orden social cuando se aprecia la irregularidad de la contratación, pues las administraciones públicas no están exentas de la posibilidad de actuar como empleadoras sometidas a la legislación laboral y no pueden, por la vía de tales irregularidades, eludir las disposiciones de ese marco normativo. En este sentido, en las STS de 22 de enero de 2008 (Rcud. 4282/2006) y 14 de octubre de 2008 (Rcud. 614/2007) si bien para un caso en que se trataba de analizar la legalidad de la contratación administrativa para servicios específicos, se entendió que, pese la contratación efectuada bajo la formalidad administrativa, el contenido de la relación era propio de una contratación laboral y no de una contratación administrativa de conformidad con la definición de contrato de trabajo que se contiene en el artículo 1.1 ET» (STS 49/2024, de 11 de enero -rcud. 1673/2022-; entre otras), porque en palabras de esta sentencia cuando se aprecia una grave irregularidad en la contratación administrativa al punto de que a través de la aplicación de las normas administrativas se eluden las disposiciones laborales y se enmascara u oculta la verdadera naturaleza del vínculo contractual laboral, la competencia del orden social es indiscutible e irrenunciable. [Por todas: SSTS 278/2025, de 2 de abril (rcud. 2453/2024) y STS 388/2022, de 27 de abril (rcud. 1065/2020)].

QUINTO.

1.- La sentencia recurrida no contiene la doctrina correcta que se encuentra en la de contraste, ya que las circunstancias descritas llevan a la conclusión de que estamos en presencia de una larga sucesión de nombramientos como personal eventual de un ayuntamiento para la supuesta realización de funciones de confianza y asesoramiento especial, cuando -en realidad- tales nombramientos encubren una prestación de servicios en la que concurren todos los requisitos definitorios de una relación laboral ya que responden los trabajos y tareas desempeñadas a la actividad ordinaria y normal de una entidad municipal, tal como se desprende sin dificultad de lo anteriormente referido y sin que se haya acreditado una dedicación continuada a las labores de asesoramiento o de realización de encomiendas de confianza propias del personal eventual. Estamos, por tanto, ante un supuesto excepcional derivado de la realidad acreditada y de su calificación jurídica como fraudulenta por querer encubrir un verdadero contrato de trabajo a través de sucesivos nombramientos administrativos incumpliendo la ley.

2. Procede en consecuencia, tal como interesa el completo informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso y la consiguiente casación y anulación de la sentencia recurrida; resolviendo el debate en suplicación estimando el de tal clase formulado por el actor, anulando la sentencia de instancia y ordenando la devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia para que partiendo de la competencia del orden social de la jurisdicción, resuelva con plena libertad de criterio la demanda formulada en las presentes actuaciones. Sin que la Sala, por imperativo del artículo 235 LRJS, deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

Síguenos en...

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Isaac representado por la procuradora D.^a María Jesús Ruiz Esteban y asistido por el letrado D. Juan Manuel Ruiz Gutiérrez.

2.- Casar y anular la sentencia 969/2024, de 4 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el recurso de suplicación núm. 834/2024.

3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y, al efecto, anular la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Santander, de fecha 2 septiembre 2024, autos núm. 681/2023.

4.- Devolver las actuaciones al Juzgado de procedencia para que, partiendo de la competencia del orden social de la jurisdicción, resuelva con plena libertad de criterio la demanda sobre despido interpuesta por D. Isaac frente al Ayuntamiento de Piélagos.

5.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

VOTO PARTICULAR

que formula el Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance a la sentencia dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina 326/2025, al que se adhieren los Excmos. Srs. Magistrados D. Antonio Vicente Sempere Navarro, D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva y D. Félix Azón Vilas y la Excm. Sra. Magistrada D^a. Luisa María Gómez Garrido.

Con el respeto que nos merece la decisión adoptada por la mayoría de la Sala en el recurso, nos parece importante manifestar nuestra discrepancia con los criterios que sustentan la misma.

PRIMERO.

1. En la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS resolviendo el recurso de casación para la unificación de doctrina 43/2025 declaramos la incompetencia del orden social para conocer de la impugnación del cese de personal eventual de un ayuntamiento que había prestado servicios desde el 6 de mayo de 2002 al 16 de junio de 2023 en virtud de siete nombramientos del Alcalde como personal eventual. Fue Encargada del Gabinete de la Alcaldía; Jefa de Gabinete en tres ocasiones; Coordinadora de Estudios y Programas; Coordinadora Técnica de Servicios Sociales y Personas Mayores; y Coordinadora de Asuntos Sociales, Familia, Mujer e Infancia. Este último nombramiento se modificó posteriormente y pasó a denominarse Coordinadora de Cultura y Mayores, adscrita a la Tercera Tenencia de la Alcaldía.

Esta Sala estableció los siguientes criterios generales relativos a la competencia material para conocer de las impugnaciones del cese del personal eventual:

a) 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 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) y STS/III 1212/2023, de 2 de octubre (recurso 3017/2021), antes citada], como regla general, la impugnación de los ceses de dicho personal le corresponde al orden contencioso-administrativo.

b) El personal eventual solo puede desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial. En supuestos excepcionales, ello ha permitido trascender el «nomen iuris» (nombre jurídico) y examinar si realmente la prestación de servicios se ha ceñido a las exigencias del art. 12.1 del EBEP.

Es lo que sucedió en la STS/IV de 20 de octubre de 2011 (rcud 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.

Síguenos en...

Asimismo, en la STS/IV 306/2016, de 20 de abril (rcud 336/2014), en los hechos probados ni siquiera existía un formal nombramiento de personal eventual, sino un denominado contrato laboral especial de alta dirección.

En el auto de la Sala de Conflictos del Competencia del TS 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.

c) Fuera de esos casos excepcionales, corresponde al orden contencioso-administrativo resolver los conflictos relativos al personal eventual.

Las STS/IV 70/2022, de 26 de enero (rcud 2346/2019); 245/2022, de 22 de marzo (rcud 1275/2020); y 305/2023, de 25 de abril (rcud 966/2022); que declararon la incompetencia del orden social para conocer la impugnación del cese de dos Técnicos de Documentación y un Técnico en Ciencias de la Información de la Junta de Andalucía, reprodujeron la doctrina de la Sala Contencioso-administrativo 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 a 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. En el caso de los ayuntamientos, el nombramiento del personal eventual le corresponde al Alcalde (art. 104 de la LRBRL). El nombramiento eventual se fundamenta en la confianza de un cargo público con la persona que ha designado y que puede desaparecer cuando ese cargo público es sustituido por otro. El fraude de ley afecta a las actuaciones administrativas realizadas pero, salvo casos excepcionales, no debe permitir el acceso al empleo público profesional.

Esta Sala explicó que el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprobó el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), amplió las funciones del personal eventual. Permitió que pudiera desempeñar puestos directivos. Posteriormente, entró en vigor el EBEP, que atribuye al personal eventual funciones de confianza o asesoramiento especial y, para el desempeño de funciones directivas, ha creado el personal directivo profesional, cuya designación cumple 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 del EBEP).

Aplicando los citados criterios, esta Sala declaró la incompetencia del orden social para conocer del cese de ese personal eventual. Las irregularidades en las que pudiera haber incurrido el ayuntamiento debían resolverse por el orden contencioso-administrativo.

2. La aplicación de esa doctrina jurisprudencial obliga a declarar la competencia del orden contencioso-administrativo para conocer de la acción ejercitada en la presente litis. El actor fue nombrado personal eventual por varios Alcaldes de un ayuntamiento como Encargado de Actividades Deportivas. Son nombramientos libres de órganos políticos, sin necesidad de motivación y sin cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Su último nombramiento eventual fue como personal de confianza como Coordinador de Deportes. No nos encontramos ante uno de los casos excepcionales que permiten atribuir la competencia para conocer del cese del personal eventual al orden social. Los nombramientos eventuales se hicieron por quien era competente para hacerlos (el Alcalde) para desempeñar funciones de confianza de la corporación local: Coordinador de Deportes. La decisión de la mayoría se fundamenta en las siguientes razones:

a) El prolongado lapso temporal de los sucesivos nombramientos como personal eventual: 27 años, efectuados por Alcaldes de distinto signo.

Al igual que sucede con los funcionarios públicos o con el personal sanitario de los servicios de salud, el hecho de que haya sucesivos nombramientos (como funcionario interino o como personal eventual) en virtud de los cuales se presta servicios con una relación funcionarial o eventual y su duración total se prolongue en el tiempo, no significa que su relación funcionarial o eventual se transforme en laboral si los nombramientos son conformes a derecho. La diversidad ideológica no impide que se pueda depositar la confianza en la misma persona.

b) La inclusión del puesto de trabajo del actor en la RPT como personal eventual de libre designación por el Alcalde no conlleva que se trate de una relación laboral.

La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo. El hecho de que la RPT de un ayuntamiento mencione el personal eventual no es indicio de la existencia de un contrato de trabajo.

c) La decisión mayoritaria considera que el actor no ha desarrollado funciones de confianza o asesoramiento especial sino tareas ordinarias del ayuntamiento, con horario fijo y trabajando con un auxiliar administrativo y cinco operarios de instalaciones deportivas.

A nuestro juicio, las funciones desempeñadas por el demandante, consistentes en coordinar y dirigir los centros y actividades del municipio, con asesoramiento de los diversos concejales del Área de Deporte, sí que constituyen funciones de confianza del Alcalde. A diferencia del personal funcionarial y laboral, no fichaba al entrar y salir. No tenía despacho en las dependencias municipales, ni una cuenta o dirección electrónica personal. El personal eventual puede prestar servicios con un horario y, como Coordinador de Deportes, encargarse de la unidad de deportes, en la que prestaban servicio varios funcionarios, asesorando a los concejales del Área de Deporte.

En definitiva, se produjeron varios nombramientos eventuales para desempeñar funciones de confianza del Alcalde que están excluidos del ámbito laboral por el art. 1.3.a) del ET. No se ha probado que se trate de uno de los supuestos excepcionales que permiten declarar la competencia del orden social, por lo que las eventuales irregularidades en los nombramientos eventuales del demandante deberían examinarse por los Tribunales del orden contencioso-administrativo.

Madrid, 29 de diciembre de 2025

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).