



FICHA 030 · PERSONAL EVENTUAL: CESE, INDEMNIZACIÓN Y LÍMITES

Soy personal eventual y discuto las condiciones de mi cese

● Viabilidad ALTA

● Tienes 1 mes para recurrir

Como personal eventual, tu vínculo está ligado a la confianza política o a un cargo que te nombró. La ley reconoce que esa relación es por su naturaleza temporal y de libre cese. Pero esa libertad tiene límites: el puesto debe estar correctamente creado y dotado, las funciones deben ser asesoramiento especial o confianza, y la valoración de tu experiencia eventual en procesos selectivos posteriores debe respetar el mérito.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · EL PUESTO NO CREADO

“Me nombraron eventual pero no se acredita que el Pleno creara formalmente el puesto. La cobertura formal del puesto eventual es defectuosa.”

CASO II · EL CESE INTEMPESTIVO

“Me cesaron con incumplimiento de plazos o sin la formalidad mínima exigible. La libertad de cese del eventual no exime de las garantías formales.”

CASO III · LA EXPERIENCIA IGNORADA

“He concurrido a un proceso selectivo y la Administración no me ha valorado los años trabajados como eventual, pese a que mis funciones eran equivalentes a las del puesto al que ahora aspiro.”

02 Qué dice la ley

El personal eventual es una figura excepcional regulada en el TREBEP: ocupa puestos de confianza o asesoramiento especial, su nombramiento es libre y su cese también, y cesa automáticamente cuando lo hace la autoridad que lo nombró. En el ámbito local, la creación de los puestos eventuales tiene exigencias específicas en la normativa de régimen local.

Aunque la libertad de cese sea la regla, hay márgenes de impugnación: defectos formales en la creación o cobertura del puesto, irregularidades en la motivación del cese, y especialmente las cuestiones sobre el valor que la experiencia eventual debe tener en procesos selectivos posteriores —donde la jurisprudencia es matizada—.

03 Qué han dicho los tribunales

Los tribunales han precisado que la libertad de cese del eventual no es absoluta cuando concurren defectos formales en la creación del puesto, en la cobertura, o en la propia mecánica del cese: en esos supuestos, la actuación administrativa es revisable y, en su caso, puede generar consecuencias económicas.

Y, en materia de valoración posterior, han dejado claro que la experiencia adquirida como eventual no puede equipararse sin más a la del funcionario de carrera, pero tampoco puede ignorarse cuando las funciones desempeñadas son objetivamente análogas a las del puesto al que se aspira.

● Por qué tu caso tiene base

La libertad de cese del eventual no es un comodín sin reglas: tiene formalidades exigibles y deja un rastro de experiencia que el ordenamiento no permite ignorar sin más.



04 Tu caso tiene base para reclamar

Hemos valorado esta reclamación con una viabilidad **ALTA** cuando concurre alguno de estos elementos: defecto formal en la creación o cobertura del puesto eventual, irregularidad sustantiva en el cese, o supuesto de valoración posterior en proceso selectivo. Cada uno tiene su lógica y su recorrido, y la elección del cauce depende del objetivo concreto del reclamante.



05 Cuánto tiempo tienes

1 mes

Para recurrir resoluciones expresas. Tanto el acto del cese como las resoluciones sobre valoración en procesos selectivos pueden recurrirse en el plazo de un mes desde su notificación. Las cuestiones relacionadas con la creación o cobertura del puesto pueden tener su propio cauce, según el supuesto.

Por eso, **actúa cuanto antes:** en eventual, los plazos administrativos son cortos y la firmeza llega rápido.

06 Qué documentos vas a necesitar

Estos son los documentos mínimos para estudiar tu caso y acreditar lo que se te debe. Lo que ves aquí es exactamente lo que te pediremos para empezar, sin sorpresas en la fase inicial:

- DNI o NIE en vigor** **OBLIGATORIO** — acredita tu identidad.
- Nombramiento como personal eventual** — fija el vínculo y sus condiciones.
- Resolución de cese** — delimita la cuestión sobre la extinción del vínculo.
- Acuerdo del Pleno o resolución que crea el puesto** — pieza decisiva en supuestos de defecto formal de cobertura.
- Acreditación de las funciones desempeñadas** — relevante para discusiones de valoración en procesos posteriores.
- Hoja de servicios o certificado de la unidad** — refuerza con prueba oficial el periodo trabajado.



07 Cómo te ayuda Burocracia Sencilla®

SERVICIO JURÍDICO PREMIUM

Tú nos cuentas qué ha pasado. Del resto nos ocupamos nosotros.

Detrás de Burocracia Sencilla® hay un **despacho de referencia** en derecho de la función pública. Tú aportas la información y los documentos; nosotros estudiamos tu caso con un **análisis individualizado** y, una vez firmas el encargo y nos apoderas, **asumimos íntegramente la gestión del procedimiento** frente a la Administración.

No recibes un escrito que tengas que entender ni presentar por tu cuenta: recibes **asesoramiento jurídico integral**, con el mismo **rigor técnico** de un despacho especializado y un trato de **transparencia y cercanía**. Solo te molestamos cuando es estrictamente necesario.

08 El ecosistema Burocracia Sencilla®



100 % Digital

Sin desplazamientos ni citas: desde cualquier dispositivo, cuando te venga bien.



Análisis individualizado

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.



Diagnóstico certero

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.



100 % Transparencia

Panel de seguimiento en tiempo real del estado de tu reclamación.



Centro de Ayuda y consultas

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.



Descuentos para reclamantes

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

[Empezar mi reclamación →](#)

desarrollo.burocraciasencilla.com/reclamaciones-a-la-administracion-para-empleados-publicos