



**UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA**

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO FIN DE GRADO

Convocatoria defensa Julio 2021

**PERSONAL EVENTUAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
EN ESPAÑA: BAJO LA SOMBRA DE LA SOSPECHA**

Análisis del personal eventual de la Administración General del Estado durante la
primera legislatura de Mariano Rajoy

**ADVISORY STAFF IN SPANISH PUBLIC ADMINISTRATION:
UNDER THE SHADOW OF SUSPICION**

Assessment on the temporary staff within the General Administration through Rajoy's
legislature

Autor: Isabel María Mondéjar Martínez

Director: José Real Dato

INDICE

1) INTRODUCCIÓN.....	3
2) PERSONAL EVENTUAL. DEFINICIÓN Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.....	5
3) EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO DEL PERSONAL EVENTUAL.....	8
3.1) Normas anteriores a la Constitución.....	8
1.1.1 Normativa posterior a la Constitución de 1978	9
3.2.1 La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP).....	9
3.2.2 La Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público EBEP).....	10
3.3.3 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.....	12
3.3) La normativa autonómica de la función pública: Andalucía.....	13
3.4) Normativa local.....	15
3.4.1 Normativa preconstitucional.....	15
3.4.2 La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.....	18
4) ANÁLISIS DE DATOS.....	20
4.1 Adscripción del asesor en los ministerios.....	21
4.2 Adscripción del asesor en Presidencia del Gobierno.....	23
4.3 Género.....	25
4.4 Nivel de estudios.....	27
4.5 Tipos de estudios.....	30
4.6 Relación entre estudios y puesto ocupado.....	31

4.7 Experiencia profesional previa.....	34
4.8 Experiencia previa como asesores.....	35
4.9 Experiencia previa en la materia que asesoran.....	38
4.10 Experiencia política previa.....	40
4.11 ¿Expertos, políticos? O las dos cosas.....	43
4.12 Situación actual.....	46
5) CONCLUSIONES.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	52

1. INTRODUCCIÓN.

El personal eventual es un tipo de empleado público no exento de cierta polémica desde su creación antes incluso de nuestra actual democracia. Es una figura controvertida en cuanto su definición, ya que la propia ley que la enmarca, no es clara con respecto a las características y sobre todo en cuanto a las funciones que ha de desempeñar dicho personal. Esto conlleva que su utilización se haya desvirtuado con bastante frecuencia y que sea una figura utilizada con asiduidad para pagar determinados favores por parte de los distintos partidos políticos.

Tras la acuciante crisis financiera de la última década, se abrió un debate que abordaba la necesidad de reducir el gasto público. Es en el año 2011 ante el inminente peligro de rescate económico de España cuando la Unión Europea insta a nuestro país a que realice reformas institucionales encaminadas a asegurar la estabilidad presupuestaria. A partir de ese momento es cuando se concreta la implementación una serie de medidas destinadas a solventar el excesivo gasto que se venía produciendo en las Administraciones Públicas.

Es la ley 2/2012 de 27 de abril de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera la que marca la senda para reducir el déficit de las administraciones públicas. Con esta ley se pretende llevar a cabo una política económica que elimine el déficit público estructural y que reduzca la deuda pública. Por lo tanto y con la aplicación de la norma se establecen una serie de límites a la disposición de eventuales en las administraciones públicas.

Hasta la fecha, no ha habido estudios centrados en esta figura del personal de la Administración Pública española. Las razones pueden estar en la continuidad de la falta de transparencia, incluso después de la aprobación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Así pues, el principal objetivo de este trabajo fin de grado es abrir camino en este campo, mediante el análisis de los perfiles profesionales que hay detrás del personal eventual que desempeña labores de asesoramiento en los distintos Ministerios del Gobierno de España. ¿Esto para qué? Para comprobar hasta qué punto este tipo de nombramiento responden a necesidades funcionales (cumplir con determinadas tareas específicas que requieren, a su vez, un grado especial de confianza política) o si, por el contrario, su utilización pretende

cubrir otro tipo de necesidades más vinculadas al patronazgo político (asegurar un puesto de trabajo para determinados miembros del partido).

El trabajo se distribuye en dos partes. En primer lugar, he realizado un estudio del marco normativo que regula esta figura, desde su aparición durante el régimen franquista hasta nuestros días. Con ello, pretendo perfilar la definición y características que la ley otorga a dicha figura, delimitando de manera exhaustiva las tareas y funciones que realizan como personal de confianza.

Asimismo, he llevado a cabo un estudio tanto cualitativo como cuantitativo de los distintos perfiles profesionales que compusieron los distintos Ministerios durante el primer gobierno de Mariano Rajoy. El estudio ha consistido en un análisis pormenorizado de la trayectoria profesional, académica y política previa y posterior de los ciento ochenta y tres asesores que formaron parte de los distintos Ministerios y de la Presidencia del Gobierno en la época señalada.

Me he ceñido a la búsqueda de datos durante el primer gobierno de Rajoy, más concretamente en los datos publicados desde finales de dos mil doce en cumplimiento del RD 1887/2011, de 30 de noviembre, por el que se establece la estructura básica de los departamentos ministeriales detallando los asesores que pueden tener los miembros del Gobierno, porque es la primera vez que se publica un listado completo con nombres y apellidos de las personas que fueron nombrados como eventuales en ese momento. Así pues, la recopilación de información se hace más accesible que en otros gobiernos anteriores y los que vinieron con posterioridad.

El trabajo se estructura del siguiente modo; En el epígrafe titulado “Personal eventual. Definición y principales características” realizo un recorrido muy escueto por la normativa que regula esta figura, con la intención de plasmar cada una de las definiciones que la ley nos ofrece del personal eventual, así como las principales características de los mismos.

El epígrafe “Evolución del marco normativo del personal eventual” en primer lugar dibuja una línea temporal con las leyes que han recogido y definido al personal eventual desde antes de nuestra Constitución de 1978, hasta la normativa vigente. Así mismo, en un segundo apartado se recoge la normativa a nivel autonómico, en este caso Andalucía, y, por último, en la parte final hago mención a la normativa local también rescatando la

legislación preconstitucional hasta llegar a la normativa aplicable en la actualidad. La intención de este segundo epígrafe no es otra que la de enmarcar de la manera más precisa posible esta figura, para conocer perfectamente cuales son las funciones que pueden desarrollar antes de realizar mi trabajo de investigación.

En cuanto al epígrafe que aparece bajo el título “análisis de datos”, he representado mediante diagramas de sector y tablas, los datos estadísticos obtenidos de la información que previamente he realizado mediante investigación. Una investigación basada en la búsqueda de los perfiles profesionales, de los ciento ochenta y tres asesores, una búsqueda que me permitió analizar su trayectoria académica, profesional y política con anterioridad al nombramiento, y con posterioridad al mismo. En este apartado se ha llevado a cabo una distribución por Ministerios, haciendo un estudio pormenorizado de las características sociodemográficas básicas, como son el género, perfiles educativos y profesionales, experiencia política previa, y la más importante, la relación entre los perfiles y el puesto ocupado con el objeto de poder realizar inferencias acerca del carácter politizado o funcional de los nombramientos. Por último, quiero ofrecer una breve visión de la trayectoria posterior de los asesores, centrándome en la situación a la fecha de la realización del trabajo.

En último lugar, y bajo el título “conclusiones” presento las posibles implicaciones derivadas del análisis previo tras el estudio de los perfiles del personal eventual, así como de la normativa que enmarca a esta figura.

2. PERSONAL EVENTUAL. DEFINICIÓN Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.

El personal eventual podemos enmarcarlo dentro de la categoría de empleados públicos que actualmente viene regulado en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP en adelante). Si bien es cierto, nos encontramos ante el hecho de que no existe una regulación uniforme en la materia a parte de su definición y sus características

generales, ocasionando numerosas confusiones y debates acerca de esta figura. (Sarmiento y Villanueva, 2012; Fernández Ramos, 2013; Garrido y Delgado, 2015)

Atendiendo a lo que establecen nuestros países vecinos, nos encontramos con el ejemplo del Reino Unido (Eicbaum y Shaw, 2010; Yong y Hasell, 2014) que confía las funciones de asesoramiento especial al cuerpo de funcionarios de carrera, sin embargo, España, así como otros países de nuestro entorno, como por ejemplo Francia (Eymeri-Douzans Bioy y Mouton, 2015); permiten que los Ministros y Altos Cargos de la administración puedan designar personal que les asistan en tareas relacionadas con la dirección política y administrativa y no tengan la condición de funcionarios de carrera. Esta práctica, comenzó a llevarse a cabo en nuestro país con la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (Decreto 315/1964, de 7 de febrero, LFCE en adelante).

Con la democracia, la figura del personal eventual se recogió en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP en adelante) cuya pretensión fue la de adaptar a nuevos parámetros que imponía la Constitución de 1978 los registros del personal funcionario. De esta manera, el art. 20.2 LMRFP establece la definición del personal eventual como “el que ejerce funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial”, lo que nos otorga una descripción muy liviana del personal eventual.

No obstante, después de que la Ley recogiera expresamente esas funciones de asesoramiento, quedaba legitimado el nombramiento de asesores en mayor o menor número por los cargos políticos pertenecientes a la Administración del Estado. Así pues, actualmente podemos afirmar que los cargos políticos o institucionales de cierta relevancia cuentan en su haber con un gabinete compuesto por un jefe que lo lidera y un número determinado de personal eventual.

Más tarde se aprobó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge en su art. 13 “el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a créditos presupuestarios consignados a tal fin”. De tal artículo se desprende una definición muy difusa que apenas concreta el carácter de este tipo de personal, y remite a las Leyes de desarrollo del Estatuto, estatales y autonómicas, que serán las que determinen el número máximo de personal eventual al

servicio de las Administraciones Públicas. Ahora bien, es cierto que algunas que actualmente no se ha elaborado ninguna ley que desarrolle el EBEP.

En la actualidad, el personal eventual se recoge en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido el Estatuto Básico del Empleado Público, texto que recogía mejoras y modificaciones contempladas en el texto anterior, por lo que esta refundición no aporta muchas novedades, y prueba de ello se pone de manifiesto en que en su art. 12 vuelve a dar la misma definición expuesta anteriormente.

Como ya dijimos anteriormente, la definición del personal eventual es difusa, dando lugar a diversas controversias, por lo que deberíamos considerar que este tipo de personal debe diferenciarse además del personal funcionario y laboral, del personal directivo. El personal eventual por tanto no puede desarrollar funciones de dirección, sino que éste habrá de realizar funciones específicas de asesoramiento. (Fernández Ramos, 2013; Garrido y Delgado, 2015; Gonsálvez, Mellado y Roca, 2013).

Dicho esto, deberíamos delimitar el concepto de funciones de confianza o asesoramiento, pero tal misión no es nada fácil, ya que estamos ante un concepto jurídico indeterminado, muy usual en la legislación administrativa, y que ha dado lugar a tantas extralimitaciones en las actuaciones de las Administraciones Públicas. Por lo tanto, es cada Administración Pública la que cuando llegue el momento de realizar la designación del personal eventual deberá delimitar perfectamente cuales son las funciones que se desprenderán del asesoramiento especial o confianza. Entendiendo que los Tribunales de Justicia tendrán la potestad de corroborar si dichas funciones corresponden a funciones de confianza o son de asesoramiento especial. (Garrido y Delgado 2015)

Otra de las características fundamentales del personal eventual es que su nombramiento y cese comportan la libertad de realizarlos por el cargo que los nombra, produciéndose el cese en todo caso cuando se produzca la salida del cargo que lo nombró para realizar esas funciones de asesoramiento o confianza. Esta libertad a la hora de llevar a cabo el nombramiento conlleva la desviación de los sistemas usuales de selección de personal y por tanto una difuminación de los principios que consagra la CE para el acceso a la función pública. Así pues, el personal eventual se elige a través de la libre designación, un sistema que despierta cierta desconfianza y recelos.

Añadiendo otra nota característica de esta figura, hay que decir que la condición de personal eventual no constituirá mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna, siéndole de aplicación el régimen aplicable a los funcionarios en aquellos términos en los que sea adecuado. (Gonsálvez, Mellado y Roca, 2013)

La Comisión de Expertos previa a la aprobación del EBEP realizó un análisis en el que alertaba del aumento constante de personal eventual que se ha venido originando en mayor parte en la Administración Local y en algunas CCAA. Esta Comisión valoró que era primordial establecer un control político y social más férreo ante esta clase de nombramientos, obligando a las Administraciones Públicas a participar en un ejercicio de transparencia y que se comprometieran a ofrecer información pública periódica acerca del personal eventual con el que cuentan en sus administraciones, que funciones son las que llevan a cabo los mismos, cuáles son los órganos a los que prestan sus servicios y cuáles son sus retribuciones. (Comisión de estudio del Estatuto Básico del Empleado Público, 2005).

Llegados a este punto resulta bastante oportuno afirmar que en la mayoría de los casos estas peticiones de transparencia han sido desatendidas, y como la norma indica que habría que aportar el número y las retribuciones del personal eventual, en aquellas Administraciones que están dispuestas a realizar este ejercicio de transparencia la información que ofrecen es sólo esta, la que delimita la norma y ninguna más.

3. EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO DEL PERSONAL EVENTUAL.

3.1 Normas anteriores a la Constitución.

En este repaso a las normas precedentes a la Constitución Española de 1978 obviaremos otras normas que no regulaban completamente la figura de los funcionarios públicos¹ y

¹ Tal y como señala Iturriaga (“El personal eventual: análisis jurisprudencial. Concepto y Evolución Histórica”, Noticias Jurídicas, Junio 2007, págs. 2 y 3), habría que tener en cuenta que el antecedente más remoto del personal eventual se puede encontrar en el Reglamento de Funcionarios de Administración Local aprobado por Decreto de 30 de Mayo de 1952 (RFAL), en el que además de los funcionarios y obreros de plantilla (artículos 1 y 5), aparece recogido otro tipo de personal con un régimen jurídico que muestra tal

partiremos del que podemos considerar como el primer código del empleado público Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado, que en su artículo 5.1 daba una vaga definición de esta figura estableciendo que “Son funcionarios eventuales quienes desempeñan puestos de trabajo considerados como de confianza o asesoramiento especial, no reservados a funcionarios de carrera”.

Por lo tanto, esta norma es la que introduce la figura del personal eventual, y señala su característica principal, la del nombramiento al margen de los sistemas selectivos de acceso a la función pública, por lo que comienza a marcar la difuminación de los principios de mérito y capacidad.

3.2 Normativa posterior a la Constitución de 1978.

3.2.1 La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP).

El precepto de la LFCE en relación con el personal eventual fue sustituido por la LMRFP

En su art. 20.2 y 3 consagra lo siguiente “El Gobierno, y en el ámbito de sus competencias los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y el Pleno de las Corporaciones Locales, determinarán el número de puestos con sus características y retribuciones, reservados a personal eventual, siempre dentro de los créditos presupuestarios consignados a tal efecto. El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial y a su nombramiento y cese que serán libres, corresponden exclusivamente los Ministros y a los Secretarios de Estado, y en su caso, a los Consejeros del Gobierno de las CCAA y a los Presidentes de las Corporaciones Locales. El personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento.

imprecisión que cuesta encuadrarlo dentro de una clase u otra: interinos, accidentales, funcionarios de servicios especiales, subalternos, etc (artículo 5). Junto a estos, el artículo 6 del RFAL señala que el personal admitido para la realización de trabajos extraordinarios, imprevistos, o transitorios se denominaba temporero cuando realice funciones de carácter administrativo, y eventual en otro caso.

3. En ningún caso el desempeño de un puesto reservados a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o promoción interna”

Por lo tanto, a la vista de este precepto son varios los aspectos a tener en cuenta. En primer lugar, se establece que en las Relaciones de Puestos de Trabajo deben de incluirse necesariamente el número de puestos eventuales, como es función de estas herramientas de ordenación, señalando las características de los mismos, así como sus retribuciones. Así es en este momento, cuando se incorporan procedimientos que ejerciten la transparencia y que hasta el momento no habían sido tenidos en cuenta.

En segundo lugar, se desprende de este precepto que cada puesto de personal eventual deberá estar dotado del presupuesto necesario para su desarrollo, en lo que parece una nueva aproximación a dotar de transparencia dicha figura.

Por otra parte, se subraya la necesidad de que el personal eventual sólo podrá realizar funciones que expresamente se califiquen de confianza o asesoramiento.

Asimismo, se pone de manifiesto que su cese se producirá de manera automática cuando se produzca el del cargo que le nombró y también con anterioridad si dicho cargo así lo considera conveniente. De igual manera se vuelve a poner de manifiesto que la condición de personal eventual no constituirá mérito alguno para el acceso a la función pública ni para la promoción interna.

Por lo tanto, podemos afirmar que la LMRFP introduce como novedad con respecto a la legislación anterior el intento de control y fiscalización de la figura del personal eventual en tanto en cuanto se exige una relación del número de los mismos, de sus funciones y retribuciones. Un intento que es muy loable pero tal y como vemos en la actualidad se ha quedado en un intento.

3.2.2 La Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

En el art. 12 del EBEP se regula la figura del personal eventual de manera escueta y establece que “el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin”.

Tal como podemos observar, el nuevo texto no es novedoso con respecto a la legislación anterior en su manera de definir al personal eventual. Lo que se pone de manifiesto en todo caso es que se define con menos detalles, como corresponde en una normativa básica que deberá ser objeto de un posterior desarrollo normativo. No obstante, habría que señalar que este personal debe distinguirse del personal funcionario y laboral, pero además del personal directivo que se recoge en el art. 13, acabando pues con la confusión que ha puesto de manifiesto el art. 176.2 del Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia del Régimen Local (Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril), que permitía que el personal eventual desempeñara puestos que eran de carácter directivo en las Administraciones Locales.

El EBEP, clasifica tanto al personal eventual como al personal directivo en dos preceptos distintos, y define de manera inteligible que el personal eventual no puede llevar a cabo funciones directivas, sino que circunscribe las funciones de esta figura a las de confianza o asesoramiento especial de los órganos de gobierno. Ello se implementará en todas las Administraciones Públicas a partir de la entrada en vigor del EBEP, ya que se trata de una norma de aplicación directa.

Es esencial realzar, que el artículo 12 en su apartado 2, remite a las Leyes de la función pública que se dicten en el desarrollo del EBEP, como las responsables de determinar qué órganos de gobierno podrán disponer de este tipo de personal. Así pues, este precepto limita el ámbito de nombramiento de personal eventual, a los órganos de gobierno de las distintas Administraciones Públicas, excluyendo pues a otros órganos. Por lo tanto, llegados a este punto, hay que señalar la importancia de la interpretación de la expresión “órganos de gobierno”.

Por lo demás, tal y como se ha establecido en normas anteriores, en el art. 12.3 se recoge que “El nombramiento y cese del personal eventual serán libres. El cese tendrá lugar cuando se produzca el de la autoridad que se preste la función de confianza o asesoramiento”. Por lo tanto, desgranando este precepto, podríamos hacernos la pregunta de qué requisitos generales son los necesarios para el nombramiento como personal eventual, Obviamente, más allá de los requisitos lógicos, como por ejemplo el de tener una edad mínima como para ser empleado público, poco podría añadirse, ni tan siquiera el

requisito de la nacionalidad, que sí comporta una condición indispensable para acceder a la condición de empleado público.

Asimismo, en el EBEP se recoge en su art. 12.4 que “la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública ni para la promoción interna de quienes ya fueran funcionarios”, precepto que viene a limitar las prebendas de las que goza esta figura.

Por último, en el apartado 5 del artículo 12 se establece que a este tipo de personal se la aplicará el régimen general de los funcionarios de carrera en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición. Pero debemos destacar que el vínculo de confianza política que subyace entre el personal eventual y el cargo al que presta asesoramiento, podría implicar más excepciones que las que les son de aplicación a los funcionarios interinos. Prueba de ello es que el personal eventual no está sometido al régimen disciplinario, ya que su cese es libre y corresponde a la voluntad del cargo que los nombró.

3.2.3 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

La regulación del personal eventual actualmente viene recogida en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, que es una refundición legal cuyo principal objeto es la de aglutinar determinadas normas debidamente regularizadas y armonizadas para dotar a nuestro ordenamiento jurídico de seguridad jurídica.

Pocas novedades son las que podemos destacar con respecto a la ley anterior en general, y en particular con respecto al personal eventual se mantiene el mismo artículo y texto que en la norma anterior.

No obstante, habría que tener en cuenta que cada CCAA, regula la función pública con su propia normativa, por ello, mencionaré brevemente la legislación que recoge la función pública en Andalucía, ya que es la CCAA en la que resido.

3.3 La normativa autonómica de la función pública: Andalucía.

El art. 76 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que:

“ 1. En materia de función pública corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo y la ejecución en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

2. Corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local:

a) La competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma.

b) La competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas.

c) La competencia exclusiva, en materia de personal laboral, sobre la adaptación a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal.”

El apartado 2 del art. 28 establece que cuando se produzca el cese del eventual ello no conllevará indemnización alguna, por lo que en este caso podemos ver una nota característica con respecto a la ley estatal que no recoge nada con respecto a ello.

En tercer lugar, se pone de manifiesto que la condición de eventual no supondrá mérito alguno para el acceso a la función pública ni para la promoción interna, con lo que se vuelve a reiterar lo expuesto en la legislación estatal.

El art 28.4 señala que “los funcionarios que ocupen puestos de naturaleza eventual pasarán a la situación de servicios especiales”, precepto que viene recogido en el art.87.1 i) del TREBEP.

Y, por último, el apartado 5 del artículo, que considerará eventuales a aquellos funcionarios que ocupen puestos en los Grupos Parlamentarios del Parlamento de Andalucía, que también el TREBEP en su art. 87.1 k) tiene dicha consideración con respecto a los funcionarios que ocupen puestos en los Grupos Parlamentarios del Congreso y Senado.

Las previsiones generales recogidas en la Ley de Ordenación de la función Pública se han complementado por lo dispuestos en el Decreto 439/2109, de 2 de abril, por el que se determinan los puestos del personal eventual de la Junta de Andalucía, y que hace un recorrido más minucioso sobre todo por las retribuciones de este personal.

Si bien es cierto que el Decreto 439/2019, de 2 de abril, por el que se determinan los puestos de personal eventual de la Junta de Andalucía, hace un recorrido más minucioso por las funciones y retribuciones de los mismos.

Como notas destacables nos encontramos por ejemplo que el artículo 4.2 establece que el personal eventual podrá recibir un complemento de productividad en relación a su rendimiento, interés e iniciativa mostrada en el trabajo. El apartado cinco de este mismo artículo describe que el personal eventual podrá percibir indemnizaciones por razones del servicio.

En el Capítulo II de este Decreto se establecen las tipologías y las retribuciones haciendo un amplio recorrido por cada una de las Consejerías y señalando las retribuciones que corresponden a cada uno de los puestos de eventual que se adscriben a cada una de ellas.

Tal como hemos visto en el Decreto, podríamos decir que las previsiones más destacadas en relación con personal eventual son las siguientes:

- A) Determina cuáles son los órganos de gobierno que pueden disponer de personal eventual como son, Presidente, Vicepresidente, Consejeros del Gobierno de Andalucía).
- B) Plantea un número máximo previo de eventuales, eliminando la libertad numérica.
- C) Destaca que el realizar las labores de personal eventual no constituirán mérito alguno para acceder a la condición de funcionario ni a la contratación laboral.
- D) Por último se establece la prohibición de que el personal eventual realice funciones directivas y ejecutivas.

No obstante, se ha presentado un anteproyecto de ley a principios de este año cuyo objetivo principal es el de actualizar la ley de 1985, para adaptarla a las nuevas necesidades que surgen de una administración más profesionalizada. Con este anteproyecto se pretende unificar todas las cuestiones que conciernen al régimen jurídico del personal funcionario y

laboral al servicio de la administración andaluza, eliminando la necesidad de tener que recurrir con carácter supletorio a la legislación estatal.

3.4 Normativa local.

3.4.1 Las normas preconstitucionales.

Obviando otros los antecedentes primigenios que no recogían la figura del personal eventual, tendremos en cuenta que la primera normativa que trata este tipo de personal es el Real Decreto 3046/1977, de 6 de octubre, por el que se articula parcialmente la Ley 41/1975, de Bases del Estatuto de Régimen Local, en lo relativo a los funcionarios públicos locales. Esta es la norma que realiza la introducción del personal eventual en el ordenamiento local, debiendo prestar especial atención a los art. 24, 105 y 106.3.

El primer de estos preceptos hacía una distinción entre los funcionarios de carrera de la Administración local, es decir, aquellos que accedían a la función pública mediante oposición o concurso, y los funcionarios de empleo, que tal como se recogía en el apartado 3 del art. 24, “Son funcionarios de empleo de la Administración local los que eventualmente desempeñen puestos de trabajo considerados como de confianza o de asesoramiento especial no reservados a funcionarios de carrera”.

Por lo tanto, según lo expuesto anteriormente una vez más se define a este personal eventual desde sus orígenes como aquellos que desempeñarán puestos de confianza o asesoramiento especial.

El art. 105, en su apartado primero establecía que “El nombramiento de funcionarios de empleo eventuales de competencia del Pleno de la Corporación. En casos de urgencia podrá hacerlo la Comisión Municipal Permanente en los Ayuntamientos donde exista, y la Comisión de Gobierno en las Diputaciones, sometiéndolo después a la ratificación del Pleno. En todo caso deberá ser autorizado por la Dirección General de Administración Local.

El apartado segundo del mismo artículo recoge que “ Serán nulos los nombramientos de funcionarios eventuales en los siguientes supuestos:

1. Los efectuados para asesoramiento especial cuando se haga a favor de personas carentes de titulación adecuada para prestar el mismo.
2. Los efectuados con carácter indefinido o sin concreta duración.
3. Cuando no se exprese que la relación entre el designado y la Corporación es de naturaleza administrativa.

En tercer lugar, recoge el artículo que la retribución de este personal eventual no podrá exceder de la correspondiente al nivel de titulación que resulte adecuado a la función a desempeñar y se fijará en función de la naturaleza del puesto. En todo caso, su cese será automático cuando se produzca la renovación de la Corporación que efectuó el nombramiento.

Por lo tanto, si profundizamos en este precepto tendríamos que destacar, que en este caso existe un requisito en este tipo de personal y es que deben de poseer la titulación adecuada para realizar el asesoramiento, y aunque es cierto que no se especifica qué tipo de titulación es adecuada para tal fin, es la primera vez que la normativa recoge una exigencia de esta clase. Asimismo, el artículo recoge la prohibición de realizar nombramientos que tengan carácter indefinido, y su permanencia está vinculada en todo caso al cargo que los nombró.

Por último, el artículo 106 recogía una figura particular que se caracterizaba por realizar funciones directivas, que son los Directores de Servicio y que se definían en los términos siguientes:

- “1. Cuando la complejidad de los servicios propios de la competencia municipal así lo aconseje, a propuesta del Alcalde, podrá nombrar y remover libremente Directores de Servicio que estarán al frente de cada rama o servicios especializados.
2. Asimismo el Pleno de las Corporaciones provinciales, a propuesta de su Presidente, podrá acordar libremente el nombramiento y remoción de Directores de servicio, que tendrán a su cargo una rama o servicio especializado de la entidad.
3. En los casos de los dos números anteriores, la capacidad, situación y cese de los nombramientos se ajustará las siguientes normas:

A) La designación recaerá en personas con la titulación, aptitud o experiencia adecuadas a la función a desarrollar.

B) El cargo de Director de Servicios será incompatible con el de miembro de la entidad. Le afectarán las causas de incapacidad e incompatibilidad establecidas para los Concejales o Diputados, según los casos, y tendrán la consideración de funcionarios eventuales de carácter directivo.

3. Los Directores de Servicios podrán asistir a las sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente o de Gobierno, según se trate de Ayuntamientos o Diputaciones, cuando fuesen requeridos para ello por el Alcalde o Presidente o por la mayoría de los miembros de la respectiva Corporación o la ley así lo establezca. Su presencia tendrá como objeto informar y asesor con voz, pero sin voto”

Por lo tanto, lo que se desprende de este precepto es que la principal función de los Directores de Servicio era la de gestionar un área o servicio contando con la confianza de la persona que los nombraba, aunque no era una función específica de confianza o asesoramiento especial.

Haciendo una síntesis de esta normativa preconstitucional referente a la administración local, podemos poner en valor varias notas. En primer lugar que el personal eventual no podía llevar a cabo tareas que eran propias de funcionarios de carrera, en segundo lugar eran nombrados por el Pleno de la Corporación, además para desarrollar funciones de asesoramiento especial tenían que poseer la titulación adecuada a tal efecto, también era necesario que se concretara su duración y no tenían el carácter de indefinidos y en todo caso eran cesados cuando se producía la renovación de la Corporación.

En cuanto a los Directores de Servicios, eran funcionarios eventuales de carácter directivo, poniendo de manifiesto que el cargo de director de servicio era incompatible con el cargo de miembro de la corporación, pudiendo asistir a las sesiones de los órganos colegiados, con voz pero sin voto, pudiendo realizar labores de asesoramiento siempre y cuando fueran requeridos por el Alcalde o Presidente.

3.4.2 La Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

La LRBRL es la primera norma básica que recoge el régimen local y que se aprueba en el marco de la Constitución de 1978, y que también recoge la figura del personal eventual en sus artículos 89 y 104.

El art. 89 de la LRBRL establece 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”.

Desarrollado este artículo el artículo 104 establece que:

“1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o Presidente de cada 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.

3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de retribuciones y su dedicación se publicarán en el “Boletín Oficial” de la provincia, y en su caso, en el propio de la Corporación.”

Esta normativa introduce algunas modificaciones significativas con respecto a la anterior, de las cuales podemos destacar:

-El Alcalde ya no es quien nombra al personal eventual, sino es el Pleno de la corporación el órgano que queda capacitado para ello.

-El cese se realiza además de cuando se agote la legislatura de la corporación cuando se produzca el cese de la autoridad que nombra al personal eventual.

-Se elimina la titulación necesaria para el desempeño de las funciones de asesoramiento o confianza.

-Se establece la obligación de publicar el nombramiento, las retribuciones, así como la dedicación. La publicación tiene como fin el de otorgar transparencia y publicidad al nombramiento y en segunda instancia tiene la pretensión de ser un medio de control para

prevenir cualquier tipo de irregularidad o para que no pueda llevarse a cabo la utilización de la figura del personal eventual con un fin distinto al que prevé la normativa, y aunque en realidad no se establece un plazo concreto para el cumplimiento de la obligación de publicidad, lo normal es que dicha publicación no se extienda en el tiempo.

La Disposición Final de la LRBRL, establece que el Gobierno de la Nación podrá refundir en el plazo de un año desde su aprobación, y en un solo texto, las disposiciones legales vigentes a partir de ese momento. Con esta encomienda el TRLRBRL, desarrolla la LRBRL.

Así pues, el art.176 TRLRBRL establece que

“1. El personal eventual se rige por lo establecido en el art. 104 de la LRBRL.

2. Los puestos de trabajo reservados a este tipo de personal deberán figurar en la plantilla de la Corporación.

3. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo, incluidos en la relación de puestos de trabajo de cada Corporación, de acuerdo, con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desempeñar dichos puestos.

4. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.”

Es particularmente llamativo, lo que el artículo recoge en su apartado 3, ya que se permite que el personal eventual lleve a cabo tareas directivas, en contraposición a lo que se establece en la legislación básica del régimen local. La LRBRL en el art. 104 aborda de una manera directa que el personal eventual solo podrá funciones de asesoramiento o confianza. Sin embargo, el TRLRBRL, haciendo omisión de lo establecido en la legislación básica en materia de función pública y en materia de régimen local, y otorga al personal eventual, la capacidad de poder realizar tareas directivas.

Lo que podemos vislumbrar de esta refundición legal, es que se fue más allá de los límites que establecía la LRBRL, que había definido en su texto que el personal eventual solamente realizaría funciones de asesoramiento especial o confianza, y no funciones directivas.

Por lo tanto, dicha norma excede los límites de la labor propia que se le ha encomendado que es la de refundir, que es lo que la LRBRL autoriza al Gobierno. Por este motivo, el personal eventual directivo se suprimió en virtud de la LRBRL, resultando imposible que TRLRBRL lo pusiera otra vez vigencia.

A pesar de ello, al no estar derogado este precepto del TRLRBRL, ha propiciado que el personal eventual local lleve a cabo tareas que tienen la consideración de directivas.

4. ANÁLISIS DE DATOS

En este apartado pretendemos realizar un análisis tanto cualitativo como cuantitativo de los perfiles tanto profesionales como académicos y políticos de un total de ciento ochenta y tres asesores que prestaron sus servicios como personal eventual durante la primera legislatura en la que Mariano Rajoy estuvo al frente del ejecutivo, y más concretamente entre los años 2012 y 2014. Me he ceñido a la búsqueda de datos del período señalado anteriormente, porque es la primera vez que se publica un listado completo con nombres y apellidos de las personas que fueron nombrados como personal eventual. Así pues, la recopilación de información se hace más accesible que en otros gobiernos anteriores y los que vinieron con posterioridad. (Belmonte, Eva 2015).

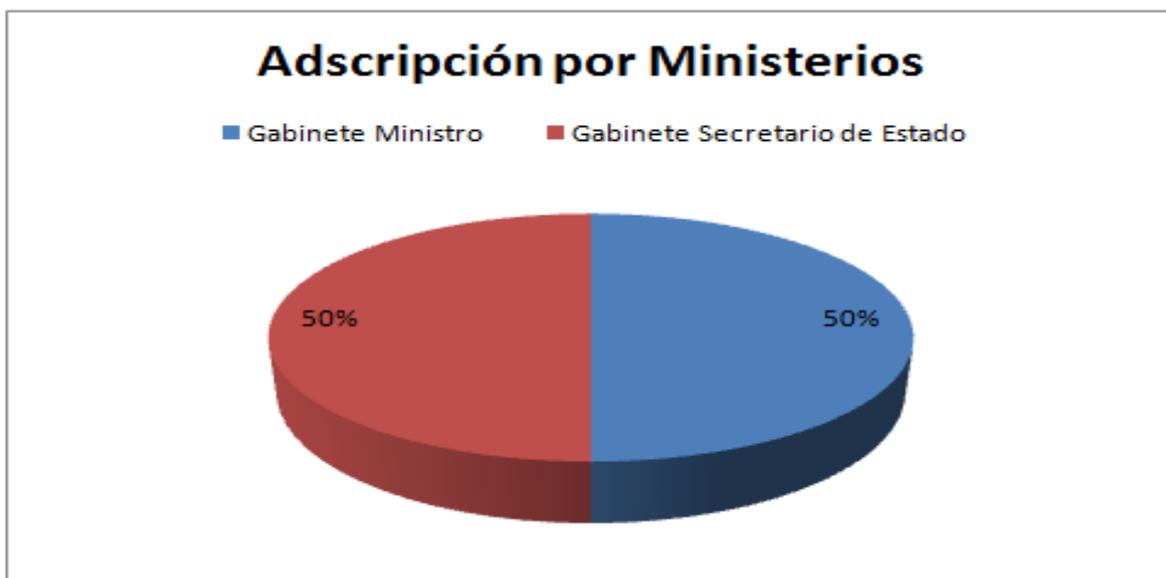
Como veremos en los siguientes apartados de manera más detallada, se ha llevado a cabo una labor de investigación recabando información tanto académica como profesional, de todos los asesores de los doce ministerios y de Presidencia de Gobierno. Una información a la que se la ha sometido a un tratamiento estadístico para obtener los datos tanto en valores absolutos como porcentuales de los distintos campos estudiados.

El interés fundamental del siguiente análisis, no es otro que el de examinar hasta qué grado los puestos de personal eventual son ocupados por razón de criterios funcionales o de conocimiento de la materia, o por un criterio político.

4.1 Adscripción del asesor en los ministerios

En este apartado trataremos de analizar la distribución del personal eventual en cada uno de los doce ministerios, teniendo en cuenta que son dos a las categorías que pueden pertenecer. Veremos la distribución de los 153 asesores entre las dos categorías correspondientes a el gabinete del ministro y a los gabinetes de los secretarios de Estado.

Gráfico1: Adscripción por ministerios



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 1 nos muestra como la adscripción tanto el gabinete ministerial como en el gabinete del secretario de Estado correspondiente es prácticamente igual, estando adscritos a los gabinetes ministeriales un cincuenta con veintitrés por ciento mientras que el personal que se encuentra adscrito a los distintos gabinetes de los secretarios de Estado es del cuarenta y nueve con sesenta y siete por ciento. Unas cifras por tanto que muestran una igualdad en la distribución de eventuales en ambos casos.

Tabla 1: Adscripción por ministerios

	Gabinete Ministro	Gabinete Secretario Estado
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	87,5%	12,5%
Asuntos Exteriores y Cooperación	50,0%	50,0%
Defensa	66,7%	33,3%
Economía y Competitividad	30,8%	69,2%
Educación, Cultura y Deporte	44,4%	55,6%
Empleo y Seguridad Social	71,4%	28,6%
Fomento	71,4%	28,6%
Hacienda y Administraciones Públicas	45,5%	54,5%
Industria, Energía y Turismo	24,0%	76,0%
Interior	53,8%	46,2%
Justicia	100%	0%
Ministerio de Presidencia	45,5%	54,5%
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	46,2%	53,8%

Fuente: Elaboración propia

Tal como muestra la tabla 1, en ella aparecen detallada la adscripción por ministerios, y de los datos expuestos hay algunos que habría que destacar. Son cuatro los ministerios que tienen adscritos una mayor parte de su personal eventual en el gabinete del ministro. Estos son, el Ministerio Agricultura, con casi un 90% de personal adscrito al gabinete del ministro, el Ministerio de Empleo y el de Fomento, ambos con más del 70% y el Ministerio de Justicia que cuenta con la totalidad de su personal eventual adscrito al gabinete del ministro.

Por otro lado, podemos destacar dos ministerios que cuentan con la mayoría de su personal eventual adscrito a las distintas secretarías de Estado, como son el Ministerio de Economía y el de Industria. A priori podríamos pensar que como la mayoría de eventuales están ubicados en las secretarías de Estado es consecuencia de que estos ministerios cuentan con un número mayor de secretarías de Estado que otros ministerios, pero en realidad no es así. La mayor parte de los ministerios cuentan con una sola secretaría de Estado, pero en el caso del Ministerio de Industria son tres; la de Turismo, la de Estado de energía y la de Telecomunicaciones. Por lo tanto, en este caso está más que justificado que la mayoría del personal eventual que se encuentra adscrito a este ministerio esté distribuido en las tres secretarías de Estado. En el caso del Ministerio de Economía son dos las secretarías de Estado en las que su personal eventual está repartido.

Con respecto al resto de ministerios existe una igualdad en el reparto de su personal eventual.

4.2 Adscripción del asesor en Presidencia del Gobierno.

A continuación, pasaremos a detallar los datos referentes a la Presidencia del Gobierno y a la distribución del personal eventual por los distintos departamentos que la componen.

Tabla 2: Distribución asesores en Presidencia del Gobierno

Presidencia del Gobierno	20,7%
Oficina Económica	10,3%
Dpto. Políticas Sociales	3,4%
Dpto. Seguridad Nacional	17,2%
Dpto. Educación, Cultura y Deporte	10,3%
Dpto. Comunicación con ciudadanos	3,4%
Dpto. Asuntos Nacionales	24,1%
Dpto. Asuntos Europeos	3,4%
Dpto. Análisis y Estudios	6,9%

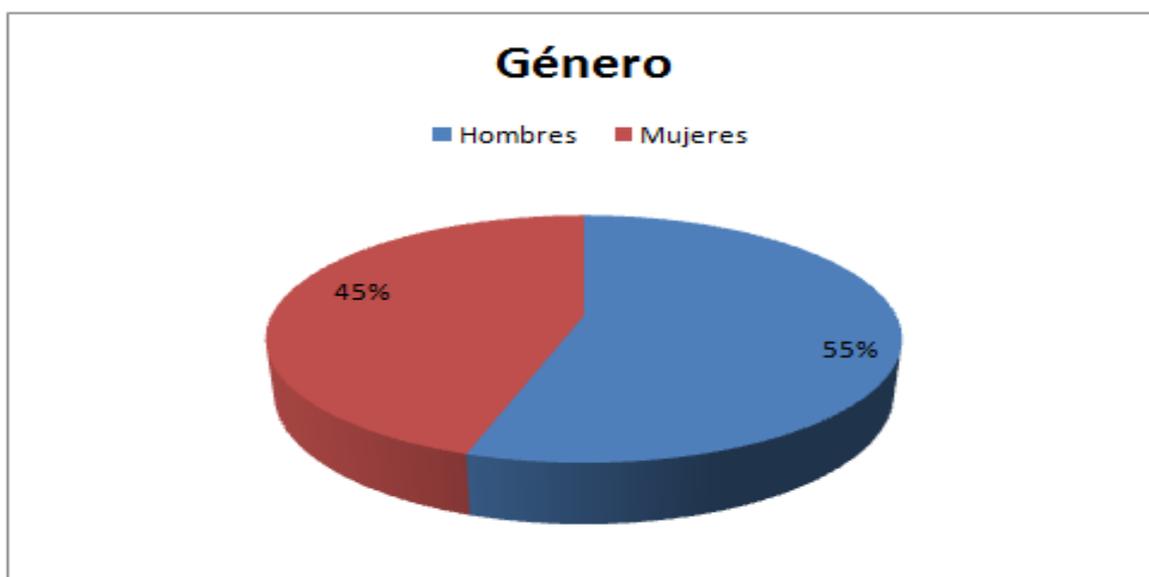
Fuente: Elaboración propia

En cuanto los datos del personal eventual que se adscribe a Presidencia del Gobierno podemos destacar que la mayor parte de ellos están adscritos al departamento de Asuntos Nacionales con casi un 25 % del total, seguido del departamento de Presidencia del Gobierno que representa el 20% del total. Los departamentos con menos representación son el de Políticas Sociales, Comunicación con los ciudadanos y Asuntos Europeos con una representación inferior al cinco por ciento en todos los casos. De esta distribución podemos intuir, que hay algunas políticas que priorizó el ejecutivo de Rajoy al dotar a determinados departamentos con un mayor número de eventuales al servicio de los mismos.

4.3 Género.

A continuación, analizamos porcentualmente el número total de hombres y mujeres que se distribuyen a lo largo de cada uno de los ministerios y Presidencia de Gobierno desarrollando puestos de personal eventual.

Gráfico 2: Género



Fuente: Elaboración propia

Tal como muestra el gráfico 2 de los 12 ministerios analizados, nos arrojan unos datos que se aproximan bastante a la paridad entre hombres y mujeres. El porcentaje que corresponde a varones es del cincuenta y 55% mientras el que corresponde a mujeres es del 45%. Por lo tanto, podemos afirmar que durante dicha legislatura se aplicaron los criterios de paridad de manera que hombre y mujeres participaron en las tareas de eventuales en la misma proporción.

Haciendo un análisis más pormenorizado por ministerios nos encontramos con algunos datos que son dignos de resaltar.

Tabla 3: Género distribuido por ministerios

	Hombre	Mujer
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	37,5%	62,5%
Asuntos Exteriores y Cooperación	60,0%	40,0%
Defensa	66,7%	33,3%
Economía y Competitividad	53,8%	46,2%
Educación, Cultura y Deporte	44,4%	55,6%
Empleo y Seguridad Social	42,9%	57,1%
Fomento	28,6%	71,4%
Hacienda y Administraciones Públicas	72,7%	27,3%
Industria, Energía y Turismo	56,0%	44,0%
Interior	69,2%	30,8%
Justicia	50,0%	50,0%
Ministerio de Presidencia	54,5%	45,5%
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	46,2%	53,8%
Presidencia del Gobierno	62,1%	37,9%

Fuente: Elaboración propia

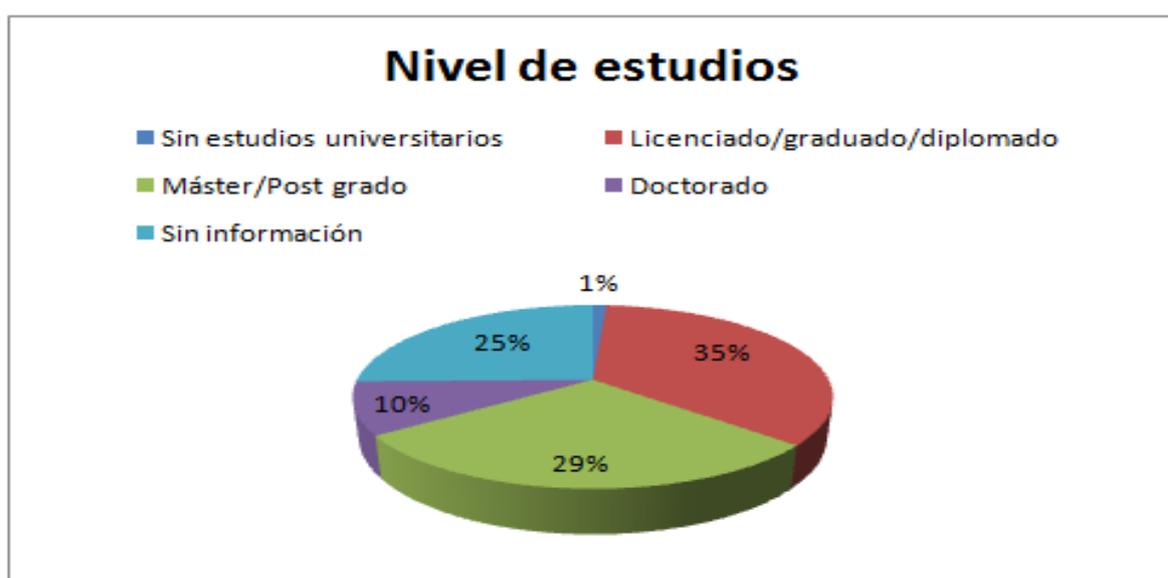
Tal y como vemos en la tabla 3 hay algunos ministerios que no reflejan paridad en cuanto a su personal eventual. Así pues, nos encontramos con el Ministerio de Agricultura donde son más numerosas las mujeres con un total de cinco mujeres frente a tres hombres. En otros Ministerios como el de Defensa, Hacienda y Administraciones Públicas e Interior, los

datos nos muestran un número mayor de hombres. Por ejemplo, en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas nos encontramos con ocho varones, frente a tres mujeres. Como dato significativo cabe señalar el Ministerio de Justicia donde existe una absoluta paridad, con un total de cuatro varones y cuatro mujeres.

4.4 Nivel de estudios.

En este apartado analizaremos los distintos niveles en cuanto a formación académica que poseen los 183 asesores que se distribuyen en los 12 ministerios y en la Presidencia del Gobierno.

Gráfico 3: Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

De todos los datos analizados, 25 % de los perfiles de los que no poseemos ningún tipo de información, por lo que el universo del que podemos ofrecer datos es de un total de 136 individuos.

Tal como muestra el gráfico 3, la gran mayoría de personal eventual tiene estudios de licenciatura, diplomatura o grado, con casi el treinta y cinco con dos por ciento del total, seguidos de casi un 30% que ostenta titulaciones de Máster o post grado.

Solo un nueve con tres por ciento representa aquellos que tienen un doctorado, y sólo un uno por ciento no tiene estudios universitarios.

A la luz de los datos anteriores podemos afirmar que casi el 75% del personal eventual tiene estudios universitarios como mínimo, lo que nos haría pensar a priori que son perfiles preparados para afrontar los retos que supone ser personal de confianza. Pero como veremos más adelante, no siempre es así, ya que hay perfiles que no se adecuan a las funciones que desarrollan, ya que la formación académica nada tiene que ver con las tareas que realizan.

Tabla 4: Nivel de estudios distribuidos por ministerios

	Sin estudios	Licenciado/Gradua do/Diplomado	Máster/Post grado	Sin Información
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	0%	50,0%	50,0%	0%
Asuntos Exteriores y Cooperación	0%	20,0%	60,0%	20,0%
Defensa	0%	28,6%	57,1%	14,3%
Economía y Competitividad	0%	36,4%	54,5%	9,1%
Educación, Cultura y Deporte	0%	42,9%	24,6%	28,5%
Empleo y Seguridad Social	0%	60,0%	40,0%	10,0%
Fomento	0%	0%	66,7%	33,3%
Industria, Energía y Turismo	0%	42,0%	52,6%	5,3%
Interior	16,7%	50,0%	33,3%	0%
Justicia	0%	75,0%	12,5%	12,5%
Ministerio de Presidencia	0%	85,0%	0%	14,3%
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	11,0%	44,0%	22,2%	22,3%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al nivel de estudios, y haciendo un análisis más pormenorizado por ministerios nos encontramos con varias notas destacables.

Sólo son dos Ministerios, Interior y Sanidad, los que cuentan con personal eventual que no tiene estudios superiores. Así, por ejemplo, el Ministerio de Presidencia, como el de Hacienda y Administraciones Públicas cuentan con amplio porcentaje de personas que poseen estudios de Licenciatura o Máster. En el Ministerio de Agricultura, el porcentaje de personas que ostentan un grado y estudios de post grado es exactamente el mismo. Como último dato significativo, hay señalar que el Ministerio de Fomento cuenta con un amplio porcentaje de personas con estudios de posgrado, así como con algo más del 30% de los que no se han podido obtener ningún tipo de información.

4.5 Tipos de estudios.

A continuación, analizaremos los distintos tipos de estudios que se presentan con más frecuencia entre personal eventual.

Gráfico 4: Tipología de estudios



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los tipos de titulación con carácter general predominan las personas que han cursado estudios de periodismo y comunicación con más del 35% seguidos con un 30% aquellos que cursaron sus estudios en derecho. A priori podríamos pensar que las personas que poseen titulaciones relacionadas con ciencias de la información desarrollaran sus tareas como eventuales al frente de los departamentos de comunicación, o así debería de ser, pero no siempre se cumple esa premisa.

También son destacables las personas que cursaron los estudios de económicas y empresariales.

4.6 Relación entre estudios y puesto ocupado.

A continuación, trataremos de analizar si la preparación académica del personal eventual está relacionada con los puestos de asesoramiento que realizan, es decir, si los estudios que realizaron con anterioridad a su nombramiento se corresponden con la materia en la que realizan sus funciones como eventuales.

Gráfico 5: Relación tipo de estudios y puesto desempeñado



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación que existe entre los estudios que realiza el personal eventual y el puesto que ocupa, es de sumo interés, ya que, podremos determinar si el nombramiento ha sido realizado atendiendo a criterios de conocimiento en la materia, o bien, atendiendo a un criterio político. Con tan sólo un 40% nos encontramos a aquellos que tienen una formación relacionada con el trabajo que desempeñan, siendo casi en el mismo porcentaje aquellas personas que nada tienen que ver sus estudios con la labor de asesoramiento para las que fueron nombrados. Estos datos son significativos, ya que, la diferencia entre aquellos cuya preparación académica está relacionada con la materia en la que prestan asesoramiento, y aquellos otros cuya formación académica carece de vínculo con la materia en la que asesoran solamente se diferencian en diez puntos. Por lo tanto, habría que poner en relieve que quizás el personal eventual no esté tan cualificado como podríamos cabría esperar, ya que, menos de la mitad tienen una formación relacionada con el trabajo que desempeñan.

Tabla 5: Relación estudios puestos ocupados por ministerios

	No	Si
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	66,7%	33,3%
Asuntos Exteriores y Cooperación	60,0%	40,0%
Defensa	50,0%	50,0%
Economía y Competitividad	63,6%	36,4%
Educación, Cultura y Deporte	28,6%	71,4%
Empleo y Seguridad Social	40,0%	60,0%
Fomento	66,7%	33,3%
Hacienda y Administraciones Públicas	28,6%	71,4 %
Industria, Energía y Turismo	50,0%	50,0%
Interior	83,3%	16,7%
Justicia	12,5%	87,5%
Ministerio de Presidencia	57,1%	42,9%
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	77,8%	22,2%
Presidencia del Gobierno	29,9%	73,1%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto la distinción por ministerios, hay algunos datos significativos. Por ejemplo, el Ministerio de Defensa y el de Industria que nos ofrecen idénticos valores en aquellas personas que realizaron una formación específica para el puesto que desempeñan y los que su formación nada tiene que ver con el desempeño profesional. Datos que merecen también

remarcar, ya que, en estos ministerios la mitad del personal está cualificado para las funciones que realizan, mientras que la otra mitad presta asesoramiento en materias de las que no han recibido formación.

Hay tres ministerios donde la mayoría del personal eventual no ha realizado estudios acordes con su trabajo que son el Ministerio de Interior, el de Fomento y el de Sanidad con porcentajes que superan el 70%, datos que, sin duda, pueden ser preocupantes, ya que los porcentajes de personas sin formación específica para el cargo que desempeñan sobrepasan con holgura a aquellos que sí ostentan una preparación. Y según los datos el ministerio con más personal especializado en la materia es el Ministerio de Justicia con más de un 85% de personal con estudios relacionados con la materia en la que desempeñan su trabajo, seguido de Presidencia del Gobierno con casi un 75% por ciento.

4.7 Experiencia profesional previa

En este apartado analizamos las profesiones más comunes a las que se dedicaron los asesores antes de llevar a cabo sus tareas como personal eventual. Hemos hecho un análisis de las profesiones más usuales.

Gráfico 6: Profesión previa



Fuente: Elaboración propia

De estos datos, podemos destacar que la profesión más numerosa es la de periodistas y las desarrolladas en medios de comunicación con más de 29%, seguida de la de ejecutivos en empresas privadas y otros trabajos realizados en el sector privado en general.

Otro dato significativo es que un cuatro por ciento no realizó ningún tipo de trabajo antes de llegar a ser personal eventual.

4.8 Experiencia previa como asesores

Con la exposición de los siguientes datos pretendemos analizar los distintos perfiles del personal eventual que tuvieron experiencia previa realizando labores de asesoramiento político, labores de asesoramiento que pudieron realizar tanto en ayuntamientos, como en órganos de las CCAA, o incluso en ministerios con anterioridad a la primera legislatura cuyo ejecutivo presidió Mariano Rajoy.

Gráfico 7: Experiencia previa como asesores



Fuente: Elaboración propia

De los 183 perfiles analizados hay 51 de ellos de los que no hemos podido recopilar ningún tipo de información al respecto. La mayoría de los 131 restantes no cuenta con una experiencia previa de asesoramiento político, antes de ser nombrados como personal eventual de los distintos ministerios. Casi el 30 % ha realizado labores de asesoramiento político con carácter previo a su nombramiento como personal eventual de los respectivos ministerios. La diferencia entre aquellos que realizaron funciones como asesores y aquellos que no, es sólo de diez puntos.

Tabla 6: Experiencia como asesor político

	No	Si
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	33,3%	66,6%
Asuntos Exteriores y Cooperación	20,0%	80,0%
Defensa	85,7%	14,3%
Economía y Competitividad	83,3%	16,7%
Educación, Cultura y Deporte	53,3%	46,7%
Empleo y Seguridad Social	60,0%	40,0%
Fomento	50,0%	50,0%
Hacienda y Administraciones Públicas	66,7%	33,3%
Industria, Energía y Turismo	82,4%	17,6%
Interior	50,0%	50,0%
Justicia	37,5%	62,5%
Ministerio de Presidencia	28,6%	71,4 %
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	44,4%	55,6%
Presidencia del Gobierno	54,2%	45,8%

Fuente: Elaboración propia

Si hacemos un análisis más exhaustivo por ministerios podremos observar que hay tres ministerios en los que la mayoría de su personal eventual carece de experiencia previa como asesores políticos, superando en todos los casos el 80%. Estos son los Ministerios de Defensa, Economía e Industria. Por el contrario, hay dos ministerios en los que la mayoría del personal eventual ha desempeñado labores previas de asesoramiento político: Asuntos

Exteriores y el de Presidencia, con más del 70% en ambos casos. Como dato significativo habría que señalar el Ministerio de Fomento en el que los datos arrojan una igualdad entre las personas que realizaron labores previas de asesoramiento y las que no. Por lo tanto, a la luz de los datos, podemos preguntarnos si es positivo que aquellos que llegan a los ministerios como personal eventual hayan tenido una experiencia previa, lo que significa que pueden prestar de una manera más eficaz esas funciones de confianza, o, por el contrario, basar la trayectoria profesional en ser personal eventual puede significar que los partidos utilicen esta categoría para pagar determinados favores políticos.

4.9 Experiencia previa en la materia que asesoran

Los siguientes datos objeto de análisis se refieren a la relación entre el perfil profesional previo de los asesores y la relación con la materia en la cual realizan sus funciones de asesoramiento. Así pues, con los dichos datos podremos vislumbrar el nivel de profesionalidad que existe en el desempeño de las funciones de personal eventual.

Gráfico 8: Experiencia profesional previa con respecto a la materia en la que asesoran



Fuente: Elaboración propia

De los 183 casos en estudio nos hemos encontrado con 42 perfiles de los que carecemos información. De estos vemos que el 48% tiene una experiencia profesional previa que está relacionada con la materia en la que están prestando asesoramiento, es decir, casi la mitad de ellos, mientras que el casi el 30% no ha realizado ninguna profesión previa que esté relacionada con el puesto de asesor que llevan a cabo. Hay que poner en relieve que 3 de cada 10 no han tenido una experiencia previa en la materia en la que prestan asesoramiento.

Tabla 8: Experiencia profesional previa relacionada con las tareas de asesoramiento por ministerios

	No	Si
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	66,7%	33,3%
Asuntos Exteriores y Cooperación	40,0%	60,0%
Defensa	50,0%	50,0%
Economía y Competitividad	63,6%	36,4 %
Educación, Cultura y Deporte	26,7%	73,3%
Empleo y Seguridad Social	20,0%	80,0%
Fomento	66,7%	33,3%
Hacienda y Administraciones Públicas	66,7%	33,3%
Industria, Energía y Turismo	28,6 %	71,4%
Interior	35,0%	65,0%
Justicia	66,7%	33,3%
Ministerio de Presidencia	28,6%	71,4 %
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	50,0 %	50,0 %
Presidencia del Gobierno	23,1%	76,9%

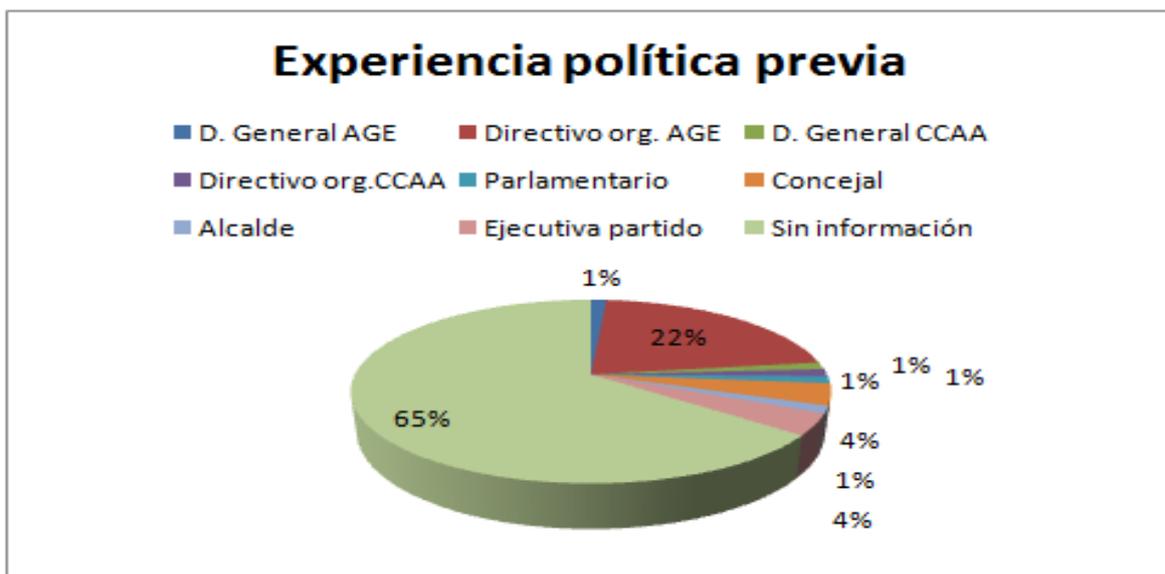
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la experiencia profesional previa relacionada con las labores de asesoramiento que se prestan en los distintos ministerios nos encontramos con los siguientes relevantes. Hay cuatro ministerios en los que casi el 70% de su personal eventual no ha desarrollado una profesión previa que tenga relación con las funciones de confianza que realizan. Estos son el de Agricultura, Fomento, Hacienda y Justicia. Los datos anteriores nos muestran un porcentaje muy elevado de personas que no son profesionales de la materia que asesoran, por lo tanto, quizás podemos vislumbrar que estos perfiles se adapten más a personas más afines al partido a las cuales hay que compensarles ciertos favores. Igualmente hay cinco ministerios que cuentan entre su personal eventual con más del 70% de ellos cuyas profesiones previas estarían relacionadas con las funciones de asesoramiento, y estos son el Ministerio de Educación, Empleo, Interior, Presidencia y Presidencia del Gobierno. El Ministerio de Defensa es en este caso el que presenta los mismos valores para las personas que realizaron una profesión previa relacionada que aquellos que no lo hicieron.

4.10 Experiencia política previa.

Ahora vamos a abordar los perfiles de eventuales que tuvieron una experiencia política previa antes de desarrollar su labor como personal de confianza de los ministerios. Experiencia profesional que ha quedado recogida en varias categorías. Estos cargos electivos, concejales, diputados tanto nacionales como autonómicos y otros cargos políticos administrativos a los que se accede mediante nombramiento, como por ejemplo directores generales en la Administración General del Estado o subdirector general o en organismos públicos. Como se señala en el gráfico 9, la experiencia política previa de los distintos niveles administrativos, e incluyen también cargos en la ejecutiva del partido (nacional, autonómica o a nivel local).

Gráfico 9: Experiencia política previa



Fuente: Elaboración propia

Dados los datos que reflejan la experiencia política previa, nos encontramos que de los 183 perfiles analizados 51 de ellos no arrojan ningún tipo de información al respecto. Por lo que el universo de análisis se reduce a 132 asesores, de los cuales, el 73% no tenían una experiencia previa en política antes de ocupar el puesto de asesor, mientras que el 13% de los restantes habían pasado por algún cargo relacionado con la política. Entre ellos su mayoría lo hicieron como cargos directivos en organismos públicos de la Administración General del Estado, para ser más exactos un total de diecisiete. Respecto al resto tres individuos fueron concejales y otros tres desempeñaron cargos en la ejecutiva del partido (el PP en este caso) en alguno de sus niveles. Después de analizar los datos de los mismos se desprenden que no son muchos cargos institucionales elegidos por sufragio, los que después ocupan puestos de eventual.

Tabla 9: Experiencia política previa

	No	Si
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	66,7 %	33,3%
Asuntos Exteriores y Cooperación	80,0 %	20,0%
Defensa	85,7%	14,3%
Economía y Competitividad	75,0 %	25,0%
Educación, Cultura y Deporte	69,2%	30,8%
Empleo y Seguridad Social	83,3%	16,7%
Fomento	66,7%	33,3%
Hacienda y Administraciones Públicas	80,0%	20,0%
Industria, Energía y Turismo	88,2%	11,8%
Interior	60,0%	40,0%
Justicia	100,0%	0%
Ministerio de Presidencia	42,9%	57,1 %
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	90,0%	10,0%
Presidencia del Gobierno	91,7%	8,30 %

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los datos por ministerios, nos encontramos como dato más significativo, con el Ministerio de Fomento en el que todo su personal eventual no ha tenido experiencia previa en política. Hay otros tres ministerios que superan el 30%, el Ministerio de Agricultura, Fomento e Interior, y por último el Ministerio de la Presidencia cuyo personal eventual supera el 50% con una experiencia previa anterior al desempeño de su cargo.

4.11 ¿Expertos, políticos? O las dos cosas.

Mediante el estudio de la siguiente variable, pretendemos llegar a la conclusión de si el nombramiento del personal eventual obedece a criterios que están relacionados con su formación tanto académica como profesional, tratando de seleccionar para el cargo a personas que posean perfiles expertos en la materia de la que asesoran, o bien, se trata, de personas que ostentan un perfil más político. También intentamos contrastar si las premisas previas para el nombramiento pasan porque los eventuales cumplan los dos requisitos. La variable que manejamos combina la información sobre la experiencia política y *expertise*, entendido como la relación entre el puesto ocupado y la experiencia profesional y/o formación.

Gráfico 10: *Expertise* y experiencia política



Fuente: Elaboración propia

Los datos que muestra el gráfico 10 son muy significativos e ilustrativos en cuanto a las cualidades del personal eventual. En primer lugar, de los 183 asesores, que componen el universo de estudio, hay 56 (un treinta por ciento del total) de los que no se ha obtenido información. Con respecto a aquellos perfiles de los que tenemos datos, podemos decir que

el 36% del personal eventual que componen los ministerios durante el primer gobierno de Rajoy, son perfiles considerados expertos en las materias, pero que carecen de experiencia política previa. A la luz de los datos anteriores podríamos afirmar, que es positivo que el personal eventual tenga un conocimiento experto en las materias que asesoran, pero es cierto que para determinadas tareas de asesoramiento es fundamental contar con cierta experiencia política, ya que, permite adelantar y gestionar la posible oposición o apoyo que una determinada decisión ,provocará una buena base dentro de la Administración Pública, del partido o partidos que apoyan al gobierno parlamentariamente o de la opinión pública. El segundo dato que muestra el diagrama de sector que es digno de mención es que casi un 21% de los que llegan a ser nombrados eventuales carece tanto de experiencia política previa como que no son expertos en la materia que asesoran. Dicho de otro modo 40 de ciento 126 personas que desarrollaron su labor como asesores carecían de un nivel de conocimiento en la materia y no tenía ningún tipo de experiencia política previa, es decir, no cumplían con dos requisitos que son indispensables para realizar una buena labor de asesoramiento.

Tabla 10: Expertise y experiencia política por ministerios

	No experto, sin experiencia política	No experto con experiencia política	Experto sin experiencia política	Experto con experiencia política
Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	50,0 %	16,7%	16,0%	16,7%
Asuntos Exteriores y Cooperación	40,0 %	0 %	20,0%	20,0%
Defensa	42,9 %	0%	42,9%	14,3%
Economía y Competitividad	54,5 %	9,1%	18,2%	18,2%
Educación, Cultura y Deporte	7,7%	15,4%	61,5%	15,4%
Empleo y Seguridad Social	20,0%	80,0%	0%	0%
Fomento	50,0 %	16,7%	16,7%	16,7%
Hacienda y Administraciones Públicas	0%	20,0%	80,0%	0%
Industria, Energía y Turismo	29,4%	0%	58,8%	11,8%
Interior	50,0%	25,0%	25,0%	0%
Justicia	12,5 %	0%	87,5%	0%
Ministerio de Presidencia	16,7%	16,7 %	16,7%	50,0%
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	50,0%	0%	40,0%	10,0%
Presidencia del Gobierno	21,7%	4,30 %	73,9%	0%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los datos por ministerios, podemos señalar varios de ellos que son destacables. En primer lugar, haya cuatro ministerios que cuentan con la mitad de su personal eventual que carecen de experiencia política previa y que no son expertos en la materia que asesoran, estos son, el Ministerio de Agricultura, Fomento, Interior, y Sanidad, con lo cual podríamos entender que, en los mismos, puede que se hayan buscado otros criterios distintos a la hora de realizar los nombramientos. Una segunda cuestión que es relevante es la de aquellos ministerios que cuentan con el mayor número de expertos pero que no poseen experiencia política previa, como son el Ministerio de Hacienda, Justicia y Presidencia del Gobierno, con lo cual podemos entender que han buscado unos perfiles que son más eruditos en la materia en la que realizan labores de asesoramiento, y que se ha priorizado esta característica frente a la de ostentar un conocimiento político previo. Y por último son tres ministerios los que han preferido nombrar como eventuales a personas que tienen un alto grado de conocimiento en la materia y tienen también experiencia política, estos son el Ministerio de la Presidencia donde el cincuenta por ciento de su personal cuenta con estas dos cualidades, seguido del Ministerio de Exteriores y de Economía cuyos datos no llegan al 20% del total.

4.12 Situación actual

En el último apartado del análisis de datos, mostramos la información recogida que dibuja la situación actual a fecha de marzo de 2021 de cada uno de los asesores que formaron parte del primer Gobierno de Mariano Rajoy. Esto nos da una pista sobre el posible impacto de la posición del asesor eventual sobre la carrera profesional de los individuos analizados, y más concretamente, sobre el desarrollo posterior de una carrera política.

Tabla 11: Profesión actual

Profesión	Número individuos	Porcentaje
Abogado	4	2,2%
Consultoría privada	10	5,5%
Ejecutivo privado	21	11,5%
Sindicatos /Think tanks	2	1,1%
Periodistas	12	6,6%
Otros trabajos sector privado	9	4,9%
Profesores universitarios	7	3,8%
Médicos	1	0,5%
Funcionarios/ e. públicos	10	5,5%
Diputados/parlamentarios	2	1,1%
Alto cargo AAPP	2	1,1%
Asesoría política/partidos	27	14,8%
Sin información	69	60,5%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la actual situación laboral de los eventuales que formaron parte del Gobierno de Rajoy, más del 70%, no hemos podido recabar información acerca de su desempeño en la actualidad. Cabe destacar que la ocupación con mayor porcentaje es la de la asesoría política, con casi un 15%, es decir, que 27 de aquellos asesores siguen realizando en la actualidad funciones de asesoramiento político. Teniendo en cuenta estas las cifras, casi dos de cada diez se dedican al asesoramiento político, por lo que muchos de los eventuales sobreviven al cargo que los nombró. (Gavilanes 2020)

El segundo grupo más numeroso es el de los que se dedican a la gerencia en el sector privado, con un casi 12% del total. El resto de porcentaje son poco significativos con respecto al total.

5.CONCLUSIONES.

El principal objetivo de este trabajo ha sido el de exponer la situación del personal eventual en la Administración General del Estado, basándome en el estudio de los perfiles profesionales, académicos y políticos del personal que desempeñó labores calificadas como de asesoramiento o confianza durante la primera legislatura en la que Mariano Rajoy estuvo al frente del ejecutivo.

El personal eventual podemos definirlo como un tipo especial de empleado público que tal como lo define el vigente TREBEP es “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” (artículo 12).

Sin embargo, y a pesar de la vaguedad de la norma (la definición se sustenta en conceptos jurídicos indeterminados), es una tipología de empleado que se ha de diferenciar claramente del personal funcionario y laboral, pero también del personal directivo, con el que con relativa frecuencia se confunde. Es por ello que lo aclara de manera expresa el artículo 12 del TREBEP, al afirmar que el personal eventual solo realiza funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial de los órganos de gobierno de cada Administración.

Por lo tanto, será cada una de las Administraciones, la que en el momento de llevar a cabo la designación de este personal eventual, delimitarán las funciones concretas en qué consistirá ese asesoramiento especial o confianza. Así pues, se deja abierto un amplio margen de maniobra a la discrecionalidad administrativa, que habría de ejecutarse con sumo cuidado para evitar abusos administrativos (como han sido bastante habituales).

Los requisitos exigidos en cuanto al nombramiento de este tipo de personal, implican una desviación de las fórmulas más habituales empleadas para la selección de personal, como

son la oposición y el concurso oposición. Ello da lugar a una actuación discrecional por parte de los responsables del nombramiento, pudiendo tener en cuenta otros criterios que no sean los estrictamente funcionales o por conocimiento de la materia.

No obstante, se ha tratado de imponer una serie de límites para evitar estos abusos, como por ejemplo que la condición de personal eventual no constituya un mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna. Límites que basándonos en los datos recogidos demuestran que son insuficientes para evitar la arbitrariedad de los cargos que nombran a dicho personal.

A continuación, expongo las conclusiones derivadas del análisis y estudio de los perfiles tanto profesionales como académicos del personal eventual que llevaron a cabo sus funciones durante la primera legislatura de Mariano Rajoy,

Los datos sociodemográficos recogidos en los distintos perfiles, muestran en primera instancia que existe una paridad en cuanto al género, es decir, contamos con un número similar de varones y mujeres que desarrollan las funciones de eventuales, si bien es cierto que esta paridad se rompe en algunas ocasiones en determinados Ministerios, los datos globales reflejan que se mantiene la igualdad en cuanto al nombramiento de eventuales. En segundo lugar, en cuanto al nivel de estudios de los individuos analizados, los datos confirman que la gran mayoría de los eventuales poseen estudios universitarios, por lo que la preparación académica logra unos niveles óptimos, ahora bien, también es reseñable que muy pocos son los que alcanzan los niveles académicos más altos. Y como veremos más adelante, el nivel de estudios no implica que el desempeño que realizan sea en el que han realizado sus estudios.

En cuanto a los estudios universitarios realizados, la gran mayoría de ellos son licenciados en periodismo y ciencias de la información, seguidos de los licenciados en derecho. La preparación académica que debería exigirse para determinados puestos de eventuales pasa por los estudios de periodismo, ya que, muchas de estas labores están relacionadas con la comunicación. Los estudios de derecho también son apropiados, ya que muchos de ellos realizan funciones de asesoramiento parlamentario, por ejemplo. Pero la estadística de personas que han realizado estudios de ciencias políticas es muy baja, teniendo en general muy poca incidencia, por lo que debería de contarse con más personas que hayan cursado este tipo de formación.

Respecto a la relación que existe entre los estudios que realiza el personal eventual y el puesto que ocupa, es relativamente poco frecuente. Es decir aquellas personas que realizaron una formación acorde con el trabajo que desempeñan son pocas por lo que habría que poner en relieve que quizás el personal eventual no esté tan cualificado como cabría esperar.

En cuanto a la variable experiencia previa en el asesoramiento político nos encontramos con un número bastante considerable que había desempeñado labores previas de asesoramiento antes de ser nombrados como personal eventual del Ministerio, lo que nos puede llevar a pensar que muchos de estos asesores se “profesionalizan” en este tipo de cargos de personal eventual, y van desempeñando sus tareas en las distintas administraciones en función del partido que gobierne.

Si tenemos en cuenta la experiencia profesional previa en relación a la materia que asesoran, un número considerable no ha tenido una experiencia profesional previa que avale el asesoramiento que prestan en la materia. En realidad, debería ser un factor fundamental a la hora de nombrar al personal eventual, ya que la experiencia en una materia determinada garantiza un asesoramiento más profesional, esto, junto con los estudios también relacionados con dicha materia, son garantía del desempeño de una labor competente.

La experiencia política previa de los asesores refleja que son menos numerosos los que cuentan con esta trayectoria, si bien es cierto que además son pocos los que son cargos electivos y la gran mayoría de ellos corresponde a nombramientos. No obstante, entra dentro de la normalidad haber obtenido estos datos, ya que, en todo caso es, al contrario, el personal eventual es la antesala para muchos cargos políticos, y no al contrario.

La mayoría del personal eventual que componen los Ministerios durante el primer gobierno de Rajoy, son perfiles considerados expertos en las materias, con un conocimiento previo sobre las mismas, pero que carecen de experiencia política previa. A la luz de los datos anteriores podríamos afirmar; que es positivo que el personal eventual tenga un nivel experto en las materias que asesoran, pero es cierto que para determinadas tareas de asesoramiento es fundamental contar con cierta experiencia política, que puede ser clave a la hora de desempeñar su trabajo. Un número también considerable que llegan a ser nombrados eventuales carece tanto de experiencia política previa como que no son

expertos en la materia que asesoran. Estos datos supondrían una utilización de los nombramientos como herramienta de patronazgo político.

Como conclusión podría señalar que el personal eventual es una figura controvertida en cuanto su definición, ya que la propia ley que la enmarca, no es clara con respecto a las características y sobre todo en cuanto a las funciones que ha de desempeñar dicho personal. Esto conlleva que su utilización se haya desvirtuado con bastante frecuencia y que sea una figura utilizada con asiduidad para pagar determinados favores por parte de los distintos partidos políticos. No obstante, muchos de ellos lo emplean como trampolín para su posterior salto a puestos institucionales, lo cual, demuestra que para muchos es el primer peldaño en su carrera política.

BIBLIOGRAFÍA

- Belmonte, Eva (2015) "Asesores: entre la familia y el partido", CIVIO 02/02/2015 (<https://civio.es/quien-manda/2015/02/02/asesores-entre-la-familia-y-el-partido/>, consultado el 30/06/2021).
- Fernández Ramos, Severiano (2015) "Los falsos empleados públicos: el personal eventual", Revista General del Derecho Administrativo, 34 1-37.
- Garrido Cuenca, Nuria María y Francisco Delgado Piqueras (2015), "Las funciones del personal eventual en la jurisprudencia" Revista catalana de Dret Publica., 51 1-33.
- Eichbamm, C y Shaw, D (des) (2012), Partisan appointees and public servant an international analysis of the role of the political adviser, Edward Edgar.
- Eymeri-Daizans, JM-Bioy, X y Mounton, S (eds) (2015) Le jeu des entourages, cabinet et conseillers de l' executive. Presses de Sciences, París.
- Yong, B y Hazell, R (eds) (2014) Special advisers, who they are, what they do and when they matter, Publishing of Oxford.
- Cosculluela Montaner, L., Manual de Derecho Administrativo parte general, Aranzadi, 2013
- Fuentetaja Pastor, J.A y Fernández Rodríguez, C (Codirectores), Manual de Derecho Local, Iustel, Madrid, 2011
- Gavilanes, Miguel Ángel (2020) "Los asesores que sobrevivieron a sus presidentes, ese personal no tan eventual" CIVIO 23/07/20. (<https://civio.es/quien-manda/2020/07/23/los-asesores-que-sobrevivieron-a-sus-presidentes-ese-personal-no-tan-eventual/>, consultado el 30/06/2021).
- Gosálvez Pequeño, H., Mellado Ruiz, L. y Roca Fernández-Castanys, M.L., Manual básico de derecho del empleo público, Tecnos. 2013
- Jiménez Asensio, R. y Castillo Blanco, F., Informe sobre el empleo público local, Fundación Democracia y Gobierno Local, 2009
- Pérez Luque, A., La estructura de personal de las Corporaciones locales, Comares, Granada, 1999

- Iturriaga, FJ, “El personal eventual: análisis jurisprudencial. Concepto y Evolución Histórica”, Noticias Jurídicas, Junio 2007, págs. 2 y 3
- Comisión de estudio del Estatuto Básico del Empleado Público (2005) Estatuto Básico del Empleado Público. Informe de la Comisión. Abril 2005. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Palomar Olmeda, A., Derecho de la función pública: régimen jurídico de los funcionarios públicos, Dyckinson, Madrid. 2013
- Palomar Olmeda, A., Empleo público local, Bosch, Barcelona. 2012 74
- Parada Vázquez, R. y Fuentelaja Pastor, J., Derecho de la función pública, Oopen ediciones. 2013
- Sanchez Morón, M (Dir), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, Lex Nova, Valladolid. 2007
- Serrano Pascual, A. y Teruel Melero, M^a.P., Las funciones directivas en las entidades locales, Bayer Hnos. 2000
- Sospedra Navas, F, “Tipo de empleados públicos”, QDL, 19 febrero 2009, págs. 36-41.