

ANÁLISIS DEL PERSONAL EVENTUAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID DURANTE LA SEGUNDA LEGISLATURA DE ISABEL DÍAZ AYUSO

Assessment on the advisory staff within the Community of Madrid during
Ayuso's second legislative term



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Convocatoria de defensa: mayo 2022

En este trabajo se analiza el perfil académico, profesional y político del personal eventual de la Comunidad de Madrid durante la actual legislatura. El objetivo es conocer los criterios que han regido su nombramiento, de acuerdo con la legislación vigente.

This work analyzes the academic, professional and political profile of the advisory staff of the Community of Madrid during the current legislative term. The objective is to know the criterion that have governed their designation, according to current legislation.

Autora: Lorena Gallardo López

Tutor: José Real Dato

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL EVENTUAL.....	7
2.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS.....	7
2.2. REGULACIÓN ACTUAL.....	11
2.3. EL PERSONAL EVENTUAL EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA. ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.....	14
3. ANÁLISIS DE DATOS.....	19
3.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	22
3.1.1. Género.....	22
3.1.2. Nivel de estudios.....	24
3.1.3. Tipo de estudios.....	27
3.2. NIVEL DE <i>EXPERTISE</i>.....	29
3.2.1. <i>Expertise</i> relacionado con la formación.....	30
3.2.2. Experiencia profesional previa.....	32
3.2.3. <i>Expertise</i> relacionado con la profesión previa.....	34
3.2.4. Experiencia previa como asesores.....	37
3.2.5. Ubicación del puesto de asesor.....	39
3.2.6. <i>Expertise</i> derivado de los puestos previos de asesoramiento.....	41

3.2.7. Expertise general.....	43
3.3. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA POLÍTICA PREVIA.....	45
3.3.1. Posiciones políticas ocupadas.....	45
3.3.2. Experiencia política (excluyendo experiencia de asesoramiento).....	48
3.3.3. Experiencia política (incluyendo experiencia de asesoramiento).....	50
3.4. EXPERIENCIA POLÍTICA Y <i>EXPERTISE</i>.....	52
4. CONCLUSIONES.....	56
5. BIBLIOGRAFÍA.....	60

1. INTRODUCCIÓN.

Las Administraciones Públicas en España están dotadas de una particular figura, que es la del personal eventual. Se trata de una clase de empleado público, regulado normativamente y cuyas características más relevantes difieren del resto, como pueden ser los funcionarios de carrera o interinos. A diferencia de estos, el personal eventual únicamente puede desempeñar funciones de asesoramiento especial o confianza y su nombramiento y cese son libres (art. 12 TREBEP); aspectos que se desarrollarán en apartados posteriores. La existencia de esta figura puede justificarse en la necesidad de que la toma de decisiones por parte de los representantes públicos esté fundamentada en criterios técnicos; así como que, dada la sensibilidad del cargo que ostentan, las personas que les brindan este apoyo sean de su máxima confianza.

Si bien es cierto que, dada la ambigüedad y la falta de concreción de la legislación vigente en lo que respecta a las funciones que ha de desempeñar el personal eventual, la utilización de esta figura puede desvirtuarse y obedecer más a criterios políticos que técnicos o funcionales.

En torno a este asunto pueden plantearse varias cuestiones, ¿obedece el reclutamiento del personal eventual a una necesidad de los responsables públicos de contar con asesoramiento especializado en aquellas políticas que sean de su competencia? o ¿es este el mecanismo utilizado para garantizar puestos de trabajo a los miembros del partido político al que pertenezcan? Con la intención de dar respuesta a estas preguntas, considero que puede ser de interés conocer el perfil del personal eventual al servicio de la Administración Pública en España, tanto académico como político y profesional, y comprobar hasta qué punto los asesores nombrados como personal eventual son expertos en la materia en la que prestan estos servicios.

Ha de destacarse que la literatura sobre asesores políticos no es muy abundante (Eichbaum y Shaw, 2010, 2012 y 2018; OCDE, 2007); y, menos aún en el caso español, donde apenas hay unos pocos estudios que tratan el tema, sobre todo, desde un punto de vista jurídico (Fernández, 2013; Garrido y Delgado, 2015; Oliván del Cacho, 2014; Sarmiento y Villanueva, 2012; Mesa, 2000; Mondéjar, 2021).

Así pues, tratando de ahondar más en la materia y siguiendo la línea de otros estudios centrados en la Administración General del Estado (Mondéjar, 2021), en este trabajo se analizará el personal eventual al servicio del actual Gobierno de la Comunidad

de Madrid, lo cual ofrecerá una perspectiva autonómica del tema. Para ello, se indagará en aspectos como el nivel de estudios, la profesión previa o los cargos públicos que han ostentado, que dibujarán el perfil de dicho personal. La finalidad no es otra que conocer si las personas al servicio de la Administración bajo el nombre de personal eventual ocupan tal puesto por méritos propios o gracias a su vinculación al partido político que ostente el Gobierno.

Para obtener unos resultados más exactos del personal eventual en el ámbito autonómico, lo idóneo habría sido poder abarcar en el estudio la totalidad de Comunidades Autónomas. Sin embargo, por la propia naturaleza de este trabajo, no es posible un estudio exhaustivo de todas las autonomías. En todo caso, será posible realizar una aproximación a este ámbito. Asimismo, dada la falta de información pública al respecto, tampoco es posible disponer de estos datos por parte de todas las Comunidades Autónomas, lo que limita considerablemente el campo de estudio. Son muy pocas las que ofrecen datos de su personal eventual, lo cual no es acorde con la normativa en materia de transparencia vigente en nuestro país.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, LTAIBG) busca acercar la ciudadanía a los asuntos públicos, otorgándole potestad para ser conocedora de los mismos, así como instando a la Administración a hacer públicos cuantos datos relativos a su actividad y estructura organizativa, entre otros, sean relevantes. Sin embargo, no está siendo todo lo fructífera que debiera¹.

Así pues, tras realizar una búsqueda en las páginas web de las distintas Comunidades Autónomas, comprobé que en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid se identifica a todo su personal eventual, ofreciendo datos personales y de la trayectoria profesional y política de la gran mayoría. Teniendo esto en cuenta, así como la relevancia de la Comunidad Autónoma, tanto a nivel político como social, y la incidencia de los hechos que en ella acaecen en el resto del territorio español, considero que es una buena elección para hacer el estudio.

¹ La totalidad de Administraciones Públicas junto con otras instituciones, como el Congreso de los Diputados o el Tribunal Constitucional, conforman el ámbito subjetivo de la LTAIBG, de acuerdo con su art. 2. Asimismo, en virtud del art. 6 de esta misma norma, dichos organismos deben suministrar información de su estructura organizativa, así como de las funciones que desarrollan. Resulta evidente que el cumplimiento de esta disposición es muy deficiente.

De tal forma, el objetivo de este trabajo es conocer el perfil del personal eventual al servicio de las consejerías y Presidencia de la Comunidad de Madrid y comprobar si se trata de expertos en la materia que asesoran, teniendo en cuenta su formación académica y su trayectoria política y profesional; o si, por el contrario, esta figura es utilizada por los dirigentes políticos para proporcionar un puesto de trabajo a miembros de la formación política a la que pertenezcan.

La primera parte del trabajo tiene como objetivo profundizar en el concepto y las características del personal eventual, realizando un análisis de la normativa reguladora del mismo, tanto presente como pasada, lo cual nos remitirá a disposiciones preconstitucionales. Ello nos servirá para conocer las funciones que la legislación atribuye al personal eventual y la raíz de la polémica que existe en torno a esta figura.

Por otra parte, el grueso del trabajo lo compone el análisis realizado del personal eventual que actualmente se encuentra al servicio de la Comunidad de Madrid, desempeñando sus labores durante el segundo Gobierno de Isabel Díaz Ayuso. Se ha llevado a cabo tanto un estudio cuantitativo como cualitativo del mismo; si bien, pese a contabilizar todo el personal eventual de la Comunidad de Madrid, el análisis se ha llevado a cabo sobre el personal con funciones de asesoramiento político. Queda excluido el personal eventual reclutado para funciones de apoyo administrativo o material (secretarías, conductores, etc.).

Así pues, la estructura del trabajo es la que se detalla a continuación. En el primer epígrafe, “El régimen jurídico del personal eventual”, analizaré la normativa que ha regulado esta figura desde sus orígenes hasta la actualidad, prestando especial atención a la normativa de la Comunidad de Madrid. Ello nos permitirá conocer el concepto de personal eventual y sus características más relevantes. Seguidamente, los resultados de la investigación realizada sobre el personal eventual del actual Gobierno de la Comunidad de Madrid se mostrarán en el epígrafe “Análisis de datos”. Dicha información se ha transformado en datos estadísticos y representado mediante tablas y diagramas de sector. Finalmente, en el epígrafe “Conclusiones”, se analizarán los resultados obtenidos en el apartado anterior y aportaré mi visión acerca de los mismos. Asimismo, haré una valoración de la existencia de la figura del personal eventual en España, así como de su utilización y de la normativa actual en la que se ampara.

2. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL EVENTUAL.

2.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS.

El Decreto de 30 de mayo de 1952 por el que se aprueba el texto del Reglamento de funcionarios de la Administración local (RFAL) es la primera disposición que menciona el término “personal eventual”. Si bien, lo hace en términos muy imprecisos, indicando que el personal admitido para la realización de trabajos extraordinarios, imprevistos, o transitorios se denominaba temporero cuando realizaba funciones de carácter administrativo, y eventual en otro caso, no detallando por tanto sus funciones ni características (Iturriaga, 2007).

Así pues, habiendo referenciado este antecedente, hemos de considerar que el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado (en adelante, LFCE) es la norma que introduce el concepto de personal eventual propiamente dicho en nuestra legislación².

La definición que proporciona el art. 5.1 de la LFCE al respecto es la siguiente: “son funcionarios eventuales quienes desempeñan puestos de trabajo considerados como de confianza o asesoramiento especial no reservados a funcionarios de carrera”.

Asimismo, el art. 103 de esta misma norma indica que “los funcionarios eventuales serán de libre designación de los Ministros o, por su delegación, de los Subsecretarios, dentro de los créditos globales autorizados a tal fin”.

De esta primera norma reguladora del personal eventual en España extraemos dos de sus aspectos fundamentales; en primer lugar, es una figura que se opone a los funcionarios de carrera, al desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial no atribuidas a estos. En segundo lugar, se aleja del resto de personal público por su particular sistema de nombramiento, al margen de los principios de igualdad, mérito y capacidad que caracterizan el acceso a la función pública.

Esta última cuestión, junto con otras características del personal eventual, lleva a algunos autores a plantear que el personal eventual sea considerado como una categoría

² Esta norma se dicta en cumplimiento de la disposición final primera de la Ley 109/1963, de 20 de julio, de Bases de los funcionarios civiles del Estado, y en desarrollo de la misma.

independiente de empleados afín a los cargos políticos, y no un empleado público (Garrido y Delgado, 2015).

A continuación, se hará referencia a las normas posteriores a la aprobación de la Constitución de 1978 en materia de función pública, que vienen a sustituir la LFCE.

a) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP).

La entrada en vigor de la Constitución fue el punto de partida para dibujar el mapa autonómico que hoy día conocemos. En él, las distintas Comunidades Autónomas creadas en virtud de la norma suprema cuentan con amplias potestades legislativas y de autogobierno.

Así pues, con el objetivo, entre otros, de adecuar la normativa en materia de función pública al nuevo Estado de las Autonomías, se dicta la LMRFP, que constituye la primera norma que regula el personal eventual tras la aprobación de la Constitución. En relación con este, el art. 20 de dicha norma, en sus apartados 2 y 3, dispone 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 al efecto.

El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial y su nombramiento y cese, que serán libres, corresponden exclusivamente a los Ministros y a los Secretarios de Estado, y, en su caso, a los Consejeros de Gobierno de las Comunidades Autónomas 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.

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

Al igual que en la derogada LFCE, la figura del personal eventual se mantiene para el desempeño de funciones de confianza o asesoramiento. Asimismo, la libre

designación sigue siendo el sistema de selección y se han de prever partidas presupuestarias para su financiación.

En cuanto a los rasgos diferenciadores, mientras la anterior norma solo preveía esta figura para cargos de la Administración General del Estado, con la LMRFP también podrían disponer de ella altos cargos de la Administración Autonómica y Local. Estos cargos tendrán la potestad para nombrar y cesar al personal a su servicio cuando estimen conveniente, suponiendo en todo caso el cese de esta autoridad, el de aquellos que se encuentren a su disposición. Este aspecto no es de extrañar teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que desempeñan.

Dos novedades importantes respecto a la legislación anterior. En primer lugar, se impide que el tiempo que se haya ocupado un puesto de personal eventual constituya mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna. Este aspecto deja en evidencia que el personal eventual no es un tipo al uso de empleado público, sino que su particular proceso de selección lo aleja del resto.

Asimismo, se insta a la determinación del número de puestos de trabajo reservado al personal eventual, así como sus retribuciones y características en las Relaciones de Puestos de Trabajo. Ello en relación con lo dispuesto en el art. 15 de la LMRFP referido a la Administración del Estado. De acuerdo con su apartado primero, las RPT constituyen el “instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal”.

De tal forma, la inclusión del personal eventual en las RPT pudo hacerse con la intención de facilitar el control en el uso de esta figura, algo que realmente no se ha producido (Mondéjar, 2021).

b) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

A diferencia de la LMRFP, cuyo ámbito subjetivo era fundamentalmente el Estado y con carácter supletorio Comunidades Autónomas y Entidades Locales, el EBEP es una norma básica aplicable indistintamente a todas las Administraciones Públicas.

Su carácter básico implica el desarrollo posterior de la misma por otras disposiciones legales. Tal y como indica en su art. 6, “las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas aprobarán, en el ámbito de sus

competencias, las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas”.

El EBEP hace una clara distinción de las clases de empleados públicos, definiendo y resaltando los rasgos característicos de cada uno de ellos. En lo que respecta al personal eventual, hemos de acudir a su artículo 12, cuyos apartados vamos a ir desgarrando.

En primer lugar, se ofrece una definición del mismo; “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”. Ninguna novedad en este sentido, se mantiene la exclusividad en lo que respecta a las funciones de asesoramiento o confianza y la necesidad de previsión de crédito presupuestario. Asimismo, se remarca su carácter no permanente, distinguiéndolo así de los funcionarios de carrera.

En la misma línea que la legislación anterior, el sistema de selección que opera es la libre designación. En lo que respecta al cese tiene lugar en dos supuestos; cuando la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento cese en su puesto o cuando esta lo decida discrecionalmente (art. 12.3 del EBEP).

Otro aspecto que se mantiene, en virtud del art. 12.4 del EBEP, es que “la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna”.

El EBEP establece dos novedades en lo que se refiere al personal eventual. En primer lugar, en su art. 12.5 se indica que el régimen general de los funcionarios de carrera será aplicable “en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición” al personal eventual. Si bien, según la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 198/2014, 24 de Marzo de 2014, la función de este precepto es la de evitar lagunas, teniendo en cuenta la escasa regulación existente en torno al personal eventual. Se trata de una regla susceptible de generar conflictos, por su subjetiva interpretación. Las diferencias sustanciales en torno a estas dos figuras (sistema de selección, carrera profesional, régimen de situaciones administrativas, condiciones retributivas, etc.) hacen cuestionar la operatividad de esta disposición (Garrido y Delgado, 2015).

Le segunda novedad la recoge el apartado 2 del art. 12 del EBEP. En él, se hace referencia a los órganos que podrán disponer de personal eventual, y estos son los “órganos de gobierno de las Administraciones Públicas”. Además, serán las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del EBEP las que dispongan cuáles de esos órganos son susceptibles de contar con personal eventual, así como el número máximo. En aras de favorecer la transparencia se indica que tanto este número como las retribuciones serán públicas.

Es decir, el personal eventual solo estará presente en los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y siempre en virtud de que una norma estatal o autonómica así lo prevea.

Otro aspecto destacable es que el EBEP distingue entre personal eventual y personal directivo. En su art. 13 señala los principios que han de inspirar el desarrollo del régimen jurídico del personal directivo por parte del Gobierno y los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas. Entre otros, se indica que le corresponderán “funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración” (y no funciones de confianza o asesoramiento). Asimismo, el sistema de selección no será libre, sino que “atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”. Por tanto, ha de entenderse que el personal eventual no podrá realizar funciones de carácter directivo.

2.2. REGULACIÓN ACTUAL.

En la actualidad, la norma vigente en materia de empleados públicos y, por ende, reguladora del personal eventual es el 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 (en adelante, TREBEP). Se dictó con el objetivo de agrupar en un mismo texto legal distintas disposiciones y modificaciones que diversas normas con rango de ley han realizado en materia de régimen jurídico del empleo público. Así, con esta norma se deroga íntegramente, entre otras disposiciones, el EBEP. Entre otros asuntos, el TREBEP delimita las clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas, definiendo y concretando sus características.

Se trata de una norma básica, susceptible de desarrollo por la legislación autonómica y/o estatal. En el caso de la Administración General del Estado, su personal eventual se rige fundamentalmente por esta ley; a diferencia de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales que cuentan con regulación específica.

Si bien, el TREBEP no supone una transformación de fondo respecto a lo que ya disponía la legislación anterior. De hecho, el precepto relativo al personal eventual sigue manteniendo la redacción original, quince años después de la entrada en vigor del EBEP.

El personal eventual, al igual que el resto de empleados públicos, presta servicios retribuidos en las Administraciones Públicas con la finalidad de satisfacer los intereses generales³. Pero esta definición ha de concretarse para distinguirlo del resto.

De tal forma, atendiendo al art. 12 del TREBEP “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”.

Es fundamental tener en cuenta que las funciones que le son encomendadas al personal eventual podrán ser única y exclusivamente de asesoramiento o confianza, siendo este el primer rasgo que lo diferencia del resto de personal público. Si bien, nos encontramos ante conceptos jurídicos indeterminados, dificultándose así la concreción de las funciones que efectivamente han de realizar; y, siendo precisamente este el origen de la controversia que provoca la existencia del personal eventual.

En su art. 12, el TREBEP identifica dos rasgos característicos del personal eventual. El primero de ellos tiene que ver con el modo de acceso a la función pública. Se trata del único tipo de empleado público que es reclutado en la Administración en virtud del procedimiento de libre designación⁴. Tanto el nombramiento como el cese son libres, dependiendo ambos de la autoridad a la que se le preste el servicio. Por ello, resulta lógico que el cese de esta autoridad implique el del personal eventual que le asiste.

Asimismo, la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna. La subjetividad existente en el

³ De acuerdo con la definición de empleado público que suministra el art. 8 del TREBEP.

⁴ Tal y como dispone el art. 61 del TREBEP, los sistemas selectivos habituales son la oposición, el concurso-oposición y el concurso de valoración de méritos (si bien, este último presenta carácter excepcional en relación con los funcionarios de carrera).

nombramiento del personal eventual no debe suponer una ventaja frente al resto de aspirantes a ocupar un puesto público, pues se estarían vulnerando los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional (según dispone el art. 1 del TREBEP). De hecho, la propia existencia del personal eventual desvirtúa en cierta manera tales principios.

No ha de obviarse el hecho de que las retribuciones que percibe el personal eventual estarán previstas en las leyes presupuestarias del organismo que corresponda en cada caso, tal y como dispone el art. 12 del TREBEP en su apartado primero.

Así pues, considerando el conjunto de legislación aplicable al personal eventual, podemos concluir que la esencia de esta figura es la misma desde sus orígenes. El concepto no ha variado con el cambio de régimen ni tampoco con el paso de los años. Si bien, se trata de una definición muy vaga que, dada la falta de determinación de las funciones exactas que le corresponden, ha generado numerosos conflictos, también a nivel legal; pues no es posible determinar con exactitud qué tareas realiza el personal eventual y hasta dónde puede llegar esta figura. Los servicios que llevan a cabo son los que determina el cargo que los nombra, siendo los Tribunales los únicos con potestad para determinar si los mismos se pueden catalogar como de confianza o asesoramiento especial o se extralimitan de tales conceptos (Garrido y Delgado, 2015).

Solo la jurisprudencia nos puede orientar en lo que respecta a la definición de las funciones de asesoramiento o confianza que recaen en el personal eventual. En este sentido, hay que destacar que la legalidad o conveniencia de esta figura nunca ha sido cuestionada por la jurisprudencia (Garrido y Delgado, 2015). Si bien es cierto que lo catalogan como excepcional; es decir, pese a que la normativa actual prevea la existencia del personal eventual, el mismo no debe usarse arbitrariamente ni de un modo desmesurado, sino atendiendo a circunstancias excepcionales. Esto es, que se utilice para nombrar personal que desempeñe funciones efectivamente consideradas de confianza o asesoramiento.

De acuerdo con múltiples sentencias del Tribunal Supremo⁵, las funciones de asesoramiento o confianza han de ser tareas de colaboración inmediata con quienes ostentan el poder de superior decisión política, en las que predominan las notas de

⁵ STS 2 de septiembre de 2004, FJ 10 (RJ 2004\5919), STS 17 de marzo de 2005, FJ 9 (RJ 2005\3420), STS 25 de abril de 2008 (JUR 2008\272065).

afinidad y proximidad política que es inherente a la confianza. Desde una delimitación negativa, el personal eventual no podrá acometer tareas relacionadas con las funciones normales de la Administración, ya sean de carácter administrativo o vinculadas con la ciudadanía. Estas deben ser asignadas al personal público seleccionado bajo los criterios de igualdad, mérito y capacidad (ibidem).

Gracias a la jurisprudencia es posible tener una idea más certera de cuáles son las funciones que ha de desempeñar el personal eventual, correspondiendo en última instancia al órgano que lo nombre el contenido y delimitación exacta de las mismas.

2.3. EL PERSONAL EVENTUAL EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA. ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

Anteriormente, se ha hecho referencia a la potestad legislativa de la que disponen las Comunidades Autónomas, también en materia de función pública. Así pues, en virtud del art. 11 de la LMRFP, las distintas Comunidades Autónomas dictaron las primeras leyes autonómicas respecto a este asunto; si bien, habiendo de respetar las directrices de dicha ley⁶.

De igual forma, cada una de las normas autonómicas reguladoras de la Función Pública contempla la figura del personal eventual. Constituyendo la Comunidad Autónoma de Madrid el objeto de mi análisis, en este apartado procedo a detallar de qué manera se regula el mismo en la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid (en adelante, LFPCM).

El objeto de esta norma, tal y como indica su artículo primero, es regular tanto la función pública de la Comunidad de Madrid como el régimen jurídico del personal a su servicio; ello de conformidad con su Estatuto de Autonomía y en el marco de la legislación básica estatal.

⁶ “Las Comunidades Autónomas procederán a ordenar, mediante Ley de sus respectivas Asambleas Legislativas, su Función Pública propia. A estos efectos, y previa deliberación del Consejo Superior de la Función Pública, agruparán a sus funcionarios propios en los Cuerpos, Escalas, Clases y Categorías que proceda, respetando en todo caso los grupos establecidos en el artículo 25 de esta Ley” (art. 11 LMRFP).

Dicho esto, resulta conveniente conocer qué establece el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid en relación con la función pública. En este sentido, la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid (en adelante, EACM) no ofrece ninguna información relevante en lo que respecta a esta materia, sino que se limita a remitir a una ley de la Asamblea dicha tarea. Ello en virtud del art. 38.2 del EACM, que disponía lo siguiente: “el régimen jurídico de la Administración pública regional y de sus funcionarios será regulado mediante Ley de la Asamblea, de conformidad con la legislación básica del Estado”.

De igual forma, el primer apartado de este mismo artículo otorgaba a la Comunidad de Madrid la potestad para “la creación y estructuración de su propia Administración pública”, teniendo en cuenta que se han de situar siempre “dentro de los principios generales y normas básicas del Estado”⁷.

No puede obviarse la Ley Orgánica 10/1994, de 24 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. Si bien, no modifica ningún precepto en relación con el personal eventual, pero sí deroga y altera otras disposiciones. Lo mismo sucede con la Ley Orgánica 5/1998, de 7 de julio, de reforma de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. Por ello, sirva esta mención para que conste la modificación de determinados preceptos del EACM a través de las LO de 1994 y 1998⁸.

Así pues, una vez consultado el Estatuto de Autonomía y hecha esta apreciación, hemos de proceder al análisis de la ley reguladora de la función pública de la Comunidad de Madrid, que data de 1986, la cual ya se ha mencionado.

En el Preámbulo de la misma se aclara que se considerará “Función Pública de la Comunidad” tanto al personal funcionario como al personal laboral, excluyendo de la regulación los cargos políticos, al no mantener una relación de empleo profesional.

⁷ El artículo 38 se renumera por el art. 3 de la Ley Orgánica 5/1998, de 7 de julio, de reforma de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, pasando a ser el art. 37. Con esta reforma se pretendía elevar el marco competencial de la Comunidad dentro de las disposiciones constitucionales y reforzar las funciones de la Asamblea en aspectos como el control al Gobierno.

⁸ Las reformas del EACM amplían la potestad legislativa de la Comunidad de Madrid, tanto plena como de desarrollo de la normativa estatal, y la ejecutiva.

La inclusión del personal eventual en la LFPCM es cuanto menos llamativa. En primer lugar, su artículo 5, dedicado al personal al servicio de la Comunidad de Madrid, no hace referencia al personal eventual. En dicho precepto se hace mención únicamente a los funcionarios de carrera e interinos y al personal laboral. Hemos de avanzar hasta el art. 7 de la norma para encontrar alguna referencia al personal eventual. Así pues, en el apartado 2 de dicho artículo, su letra d) encomienda al Consejo de Gobierno “aprobar el número de empleos, con sus características y retribuciones, reservados al personal eventual, dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto”.

Si recordamos lo dispuesto en el art. 20.2 de la LMRFP, los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas han de determinar tanto el número de puestos que corresponden al personal eventual como sus características y retribuciones. Teniendo en cuenta, además, que siempre ha de existir crédito presupuestario consignado para tal fin. En este sentido, el art. 17.5 de la LFPCM, ordena que las dotaciones presupuestarias para el personal eventual distingan entre las correspondientes a la Presidencia de la Comunidad y a cada una de las consejerías.

En cumplimiento del art. 15.1.a) de la LMRFP, relacionado a su vez con el art. 20.2 de la misma norma, el art. 12.3 de la LFPCM establece que en las relaciones de puesto de trabajo (RPT) han de detallarse los puestos reservados al personal eventual, así como sus características y número.

Puede darse el supuesto de que los puestos de personal eventual sean ocupados por funcionarios; en este caso, y en virtud de lo establecido en el art. 62 de la LFPCM, nos encontraríamos ante uno de los casos en los que los funcionarios de la Comunidad de Madrid son declarados en la situación administrativa de servicios especiales.

Tras estas referencias al personal eventual, hemos de avanzar hasta la Disposición adicional octava para conocer sus funciones y régimen jurídico. Dicho precepto dispone lo siguiente:

“1. Los Presupuestos de la Comunidad de Madrid establecerán las consignaciones y límites dentro de los cuales el Presidente y los Consejeros podrán proceder al nombramiento y cese del personal eventual.

2. El personal eventual sólo ejercerá funciones basadas en la confianza o asesoramiento de la autoridad que los designó. El personal eventual cesará

automáticamente cuando cese la autoridad a la que preste su función de confianza o de asesoramiento.

3. Sus condiciones de empleo son las que se determinen en el acto de nombramiento y, supletoriamente y en la medida que les sean aplicables, las que se establecen en esta Ley para los funcionarios públicos, sin que pueda aplicárseles en ningún caso la normativa laboral.

4. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a plazas de funcionarios o de laborales fijos, o a la promoción interna”.

Podemos comprobar cómo los apartados 2 y 4 son un fiel reflejo de lo dispuesto en el art. 20, apartados 2 y 3, de la LMRFP, en lo que se refiere a la delimitación de funciones y la no constitución de mérito del desempeño del puesto.

Además, en el apartado primero se indica quiénes tienen potestad para nombrar al personal eventual, que son el Presidente y los Consejeros, y los límites para dicho acto, que naturalmente son los Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

Por último, en el apartado tercero se especifica que las condiciones de empleo del personal eventual serán las establecidas en el acto de nombramiento, pudiéndose aplicar las de los funcionarios públicos con carácter supletorio, pero en ningún caso las del personal laboral.

La última referencia al personal eventual que realiza la LFPCM, la encontramos en la Disposición transitoria sexta. Así pues, el personal eventual de los Organismos autónomos, nombrado en virtud de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid, continuará prestando sus funciones en las mismas condiciones y con los mismos requisitos previstos en la citada norma. En su art. 44 dicha norma se refiere a los funcionarios de empleo, disponiendo lo siguiente:

“1. Los funcionarios de empleo podrán ser nombrados y separados libremente por el Consejo de Administración.

2. Su relación de servicio, así como su dependencia orgánica y funcional, es exclusivamente con el organismo autónomo en el que preste sus servicios.

3. El cese del Presidente del Consejo de Administración implicará el de los funcionarios de empleo del organismo autónomo correspondiente.

4. Los funcionarios de empleo no podrán ocupar, en ningún caso, plaza reservada a funcionarios de carrera o contratados laborales en la plantilla orgánica del organismo autónomo”.

El concepto de funcionarios de empleo debe entenderse, por tanto, equiparable al de personal eventual, pues presentan los mismos rasgos fundamentales: libre designación e imposibilidad de ocupar plazas reservadas a funcionarios de carrera o personal laboral.

Cabe señalar que la LFPCM ha sido modificada, suspendida y derogada en algunos de sus extremos por legislación posterior⁹; si bien, el régimen jurídico del personal eventual se mantiene inalterable.

Por último, hay que tener en cuenta que, de conformidad con el art. 3.3 de la LFPCM, el personal al servicio de la Asamblea de Madrid no se incluye dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, sino que cuenta con un régimen jurídico específico en virtud del art. 87 del Reglamento de la Asamblea de Madrid¹⁰. Así, el 28 de noviembre de 2001, el Pleno aprobó la reforma global del Estatuto de Personal de la Asamblea de Madrid (en adelante EPAM)¹¹, regulando en su art. 41 la figura del personal eventual.

Este artículo replica casi en su totalidad la Disposición adicional octava de la LFPCM, manteniendo los rasgos característicos del personal eventual. Es decir, sus funciones estarán basadas en la confianza o asesoramiento de la autoridad que los designó libremente (en este caso, la Mesa o Presidente de la Asamblea); cuando dicha autoridad cese o cuando lo decida libremente también cesará su personal de confianza; y, el período durante el cual se haya prestado servicios como personal eventual no constituirá mérito para el acceso a plazas de funcionarios o de laborales fijos, o a la promoción interna. En

⁹ Ley 18/2000, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas; Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Racionalización del Sector Público; o, diversas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

¹⁰ Aprobado por el Pleno de la Asamblea en sesión ordinaria de 7 de febrero de 2019 (BOAM núm. 225, de 11 de febrero de 2019). El art. 87.1 dispone que: “corresponderá al Pleno la regulación del régimen jurídico del personal al servicio de la Asamblea de Madrid mediante la aprobación del oportuno Estatuto del Personal de la Asamblea de Madrid”.

¹¹ Modificado por Acuerdos del Pleno de la Asamblea de fechas 15 de febrero de 2007 (BOAM n.º 204, de 1 de marzo de 2007) y de 21 de marzo de 2019 (BOAM n.º 233, de 2 de abril de 2019).

cuanto a las condiciones de empleo, estas se determinarán en el acto de nombramiento; y, sus consignaciones serán las asignadas en los Presupuestos de la Asamblea.

Finalmente, la Asamblea cuenta con un Reglamento de Régimen Interior, aprobado por la Mesa de la Cámara el 3 de diciembre de 2001¹². De esta norma, simplemente me gustaría hacer referencia a su art. 7, el cual prevé que el Gabinete de la Presidencia se constituya tanto por funcionarios como por personal eventual, así como que su Director sea designado directamente por la Presidencia de la Asamblea, dado su carácter de cargo de confianza. En consecuencia, dejamos a un lado la previsión abstracta de las normas de función pública para ver un cargo específico que, dadas las funciones de confianza inherentes al mismo, debe ser cubierto por personal eventual.

3. ANÁLISIS DE DATOS.

Este apartado constituye el núcleo del trabajo. En él, se realiza un análisis pormenorizado del perfil del personal eventual que en la actualidad presta sus servicios en la Comunidad de Madrid, durante el segundo Gobierno de Isabel Díaz Ayuso. En concreto, el análisis se centrará en aquellas personas que realizan labores de asesoramiento o gestión, excluyendo personal que realiza labores administrativas o de apoyo material.

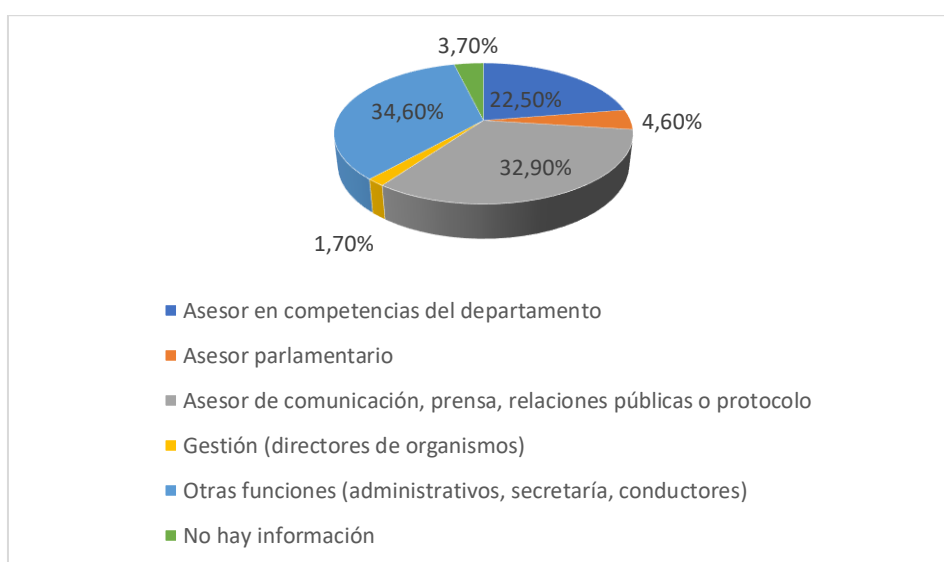
Una vez recopilada la información relativa al personal eventual adscrito a Presidencia del Gobierno y a las 9 consejerías se ha llevado a cabo una labor de transformación estadística mediante el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS (siglas de Statistical Package for the Social Sciences) para obtener tanto los valores absolutos como los porcentajes de las distintas variables que se han estudiado. Tras el análisis de estos datos estadísticos podremos concluir si el personal que realiza labores de asesoramiento en el Gobierno de la Comunidad de Madrid cuenta con la formación y experiencia idónea para el desarrollo del puesto y podemos hablar de expertos en la materia que asesoran, o si se trata de personas que han llegado a esos puestos de trabajo

¹² Modificado por Acuerdo de la Mesa de la Asamblea, de fecha 27 de marzo de 2019 (BOAM n.º 233, de 2 abril de 2019), considerando el Acuerdo de la Mesa de la Asamblea, de 18 de marzo de 2019, por el que se toma conocimiento del Acuerdo de Negociación sobre Condiciones de Trabajo del Personal de la Asamblea de Madrid (X Legislatura).

por otras razones, como puede ser la pertenencia al partido político que ostenta el Gobierno y su experiencia en este ámbito.

En la actualidad, el personal eventual de la Comunidad de Madrid asciende a 240 personas, desempeñando diferentes funciones, tal y como se muestra a continuación. Además de distinguir entre los posibles ámbitos de asesoramiento, he considerado conveniente diferenciar aquellas personas que ostentan cargos de gestión en organismos públicos.

Gráfico 1. Servicios encomendados (% sobre el total de casos).



Nota: N=240.

Fuente: Elaboración propia.

De las 240 personas que constituyen el personal eventual de la Comunidad de Madrid, existe un pequeño porcentaje (3,7 %) sobre el cual no ha sido posible conocer cuáles son exactamente sus atribuciones. Respecto al resto, casi un tercio (32,9 %) realiza labores de asesoramiento en comunicación, prensa, relaciones públicas o protocolo. Le suceden las labores de asesoramiento en materias propias del departamento (22,5 %). Por su parte, los asesores parlamentarios no alcanzan el 5 % del total y encontramos una minoría encargada de labores de gestión (1,7 %). Asimismo, cabe mencionar que el personal eventual encargado de otro tipo de funciones (administrativas o de apoyo material) representa un 34,6 %.

Tabla 1. Servicios encomendados distribuidos por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Asesor en competencias del departamento	Asesor parlamentario	Asesor de comunicación, prensa, relaciones públicas o protocolo	Gestión (directores de organismos)	Otras funciones (administrativos, secretaría, conductores)	No hay información	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	37,5 %	0 %	31,3 %	0 %	31,3 %	0 %	16
De Cultura, Turismo y Deporte	35 %	5 %	15 %	15 %	30 %	0 %	20
De Economía, Hacienda y Empleo	5,9 %	5,9 %	47,1 %	0 %	35,3 %	5,9 %	17
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	38,9 %	5,6 %	27,8 %	0 %	27,8 %	0 %	18
De Familia, Juventud y Política Social	25 %	12,5 %	37,5 %	0 %	25 %	0 %	16
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	41,2 %	5,9 %	11,8 %	0 %	41,2 %	0 %	17
De Presidencia, Justicia e Interior	10,3 %	1,1 %	48,3 %	1,1 %	32,2 %	6,9 %	87
De Sanidad	33,3 %	9,5 %	19 %	0 %	38,1 %	0 %	21
De Transportes e Infraestructuras	33,3 %	6,7 %	13,3 %	0 %	33,3 %	13,3 %	15
Presidencia del Gobierno	7,7 %	7,7 %	15,4 %	0 %	69,2 %	0 %	13
Total	22,5 %	4,6 %	32,9 %	1,7 %	34,6 %	3,8 %	240

Nota: N=240

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la distribución por consejerías destacan la de Economía y Presidencia por el elevado número de asesores de comunicación de los que disponen (47,1 % y 48,3 %, respectivamente). Respecto a las labores de gestión es destacable la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, donde un 15 % de su personal realiza este tipo de tareas. Ello se debe a que, a diferencia del resto de consejerías, a esta se adscriben diversos organismos culturales y eventos, cuya dirección se lleva a cabo por personal eventual. Por otro lado, la Consejería de Transportes e Infraestructuras es la que tiene adscrito un mayor número de asesores cuyas funciones no se conocen (13,3 %). Por último, cabe señalar que estos porcentajes se han obtenido teniendo en cuenta la totalidad del personal eventual al servicio de la Comunidad de Madrid. En los próximos apartados, se realizará el análisis considerando únicamente los 148 asesores.

3.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

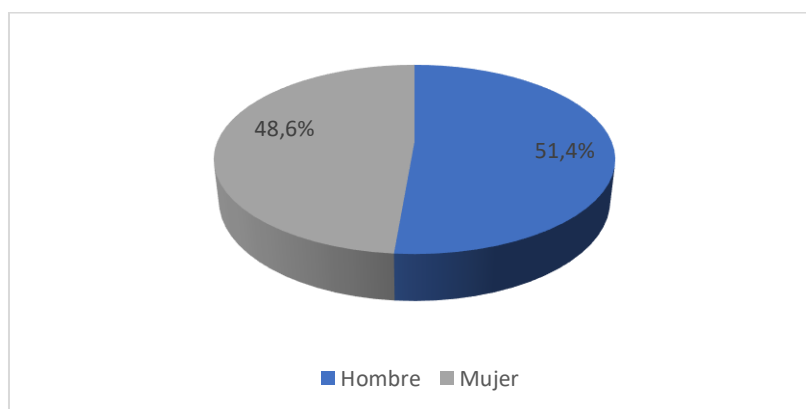
A partir de este apartado, nos centraremos en el personal eventual que realiza funciones de asesoramiento político o parlamentario, de gestión o relacionadas con la comunicación, protocolo o relaciones públicas, que representa un total de 148 personas. Se excluyen, por tanto, aquellos de los que no se tiene la información sobre la función o realizan tareas de tipo administrativo (secretaría) o de apoyo material (por ejemplo, conductores).

En primer lugar, se ha recopilado información relativa a los datos personales y académicos de los asesores. Una variable era la fecha de nacimiento, con el objeto de conocer su edad media y los rangos más y menos frecuentes. No obstante, en muy pocos casos se proporcionaba esta información, por lo que se ha decidido no hacer referencia a la misma, ya que no ofrecería ningún dato concluyente.

3.1.1. Género.

En este apartado podremos comprobar el porcentaje de hombres y mujeres que realizan labores de asesoramiento en el Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Gráfico 2. Género (% sobre el total de casos).



Nota: N=148.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos relativos al género muestran que existe casi total paridad entre hombres y mujeres. Pese a que el número de hombres que realiza labores de asesoramiento o confianza en el actual Gobierno de la Comunidad de Madrid es ligeramente mayor (representan un 51,4 % frente al 48,6 % de mujeres), podemos concluir que ambos géneros están representados de una manera prácticamente igualitaria en estos puestos. Si bien, las peculiaridades se muestran al analizar la distribución por género en cada una de las consejerías.

Tabla 2. Género distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Hombre	Mujer	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	45,5 %	54,5 %	11
De Cultura, Turismo y Deporte	64,3 %	35,7 %	14
De Economía, Hacienda y Empleo	60 %	40 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	23,1 %	76,9 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	50 %	50 %	12
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	60 %	40 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	56,6 %	43,4 %	53
De Sanidad	38,5 %	61,5 %	13
De Transportes e Infraestructuras	37,5 %	62,5 %	8
Presidencia del Gobierno	75 %	25 %	4
Total	51,4 %	48,6 %	148

Nota: N=148.

Fuente: Elaboración propia.

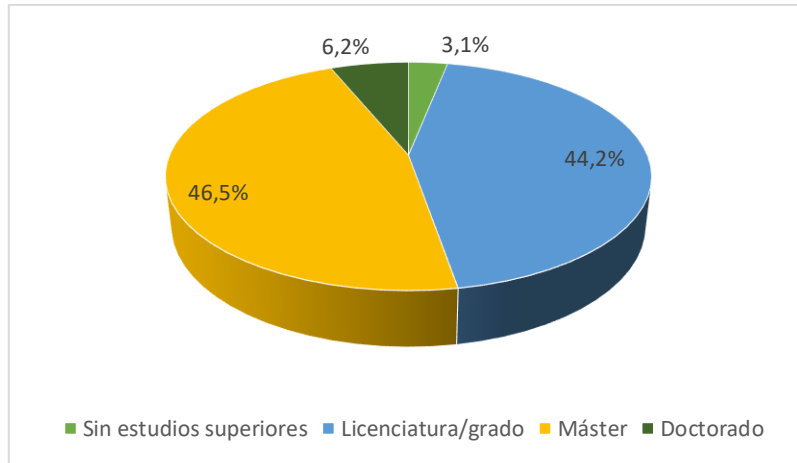
Desde un punto de vista estadístico, la Consejería de Educación difiere significativamente del resto en cuanto a la distribución por género de los asesores, al contar con un 76,9 % de mujeres y solo un 23,1 % de hombres. En el lado opuesto, Presidencia del Gobierno dispone de un 75 % de hombres y un 25 % de mujeres; si bien, solo dispone de 4 asesores, por lo que no supone una diferencia estadísticamente significativa. Únicamente la Consejería de Familia, Juventud y Política Social presenta absoluta paridad.

3.1.2. Nivel de estudios.

A continuación, se detallará el nivel de formación académica alcanzado por los asesores de Presidencia del Gobierno y de las 9 consejerías de la Comunidad de Madrid.

Si bien, no ha sido posible recabar información de 19 casos en concreto, lo que supone un 12,8 % del total, por lo que la muestra se reduce de 148 a 129 personas.

Gráfico 3. Nivel de estudios (% sobre el total de casos).



Nota: N=129.

Fuente: Elaboración propia.

Con carácter general, podemos afirmar que los asesores del Gobierno de la Comunidad de Madrid cuentan con estudios superiores. De los 129 asesores de los que disponemos de información, la mayoría está en posesión de una titulación de Máster (46,5 %). Igualmente, un 44,2 % cuenta con estudios de Grado (o antiguas Licenciaturas). Por su parte, el número de asesores que cuentan con estudios de Doctorado es considerablemente menor (apenas un 6,2 %). Asimismo, hay que hacer referencia a una minoría que no cuenta con estudios superiores (3,1 %). Si bien, la mera posesión de una titulación universitaria no implica la adecuación a los puestos de asesoramiento o de confianza propios del personal eventual, sino que habrá que ver si el ámbito de la titulación está relacionado o no con las funciones a realizar, lo cual se analizará en apartados posteriores.

Tabla 3. Nivel de estudios distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sin estudios superiores	Licenciatura/Grado	Máster	Doctorado	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	20 %	40 %	40 %	0 %	10
De Cultura, Turismo y Deporte	0 %	45,5 %	36,4 %	18,2 %	11
De Economía, Hacienda y Empleo	0 %	40 %	40 %	20 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	0 %	27,3 %	63,6 %	9,1 %	11
De Familia, Juventud y Política Social	9,1 %	18,2 %	63,6 %	9,1 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	0 %	30 %	70 %	0 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	2,3 %	58,1 %	37,2 %	2,3 %	43
De Sanidad	0 %	41,7 %	58,3 %	0 %	12
De Transportes e Infraestructuras	0 %	71,4 %	14,3 %	14,3 %	7
Presidencia del Gobierno	0 %	25 %	75 %	0 %	4
Total	3,1 %	44,2 %	46,5 %	6,2 %	129

Nota: N=129.

Fuente: Elaboración propia.

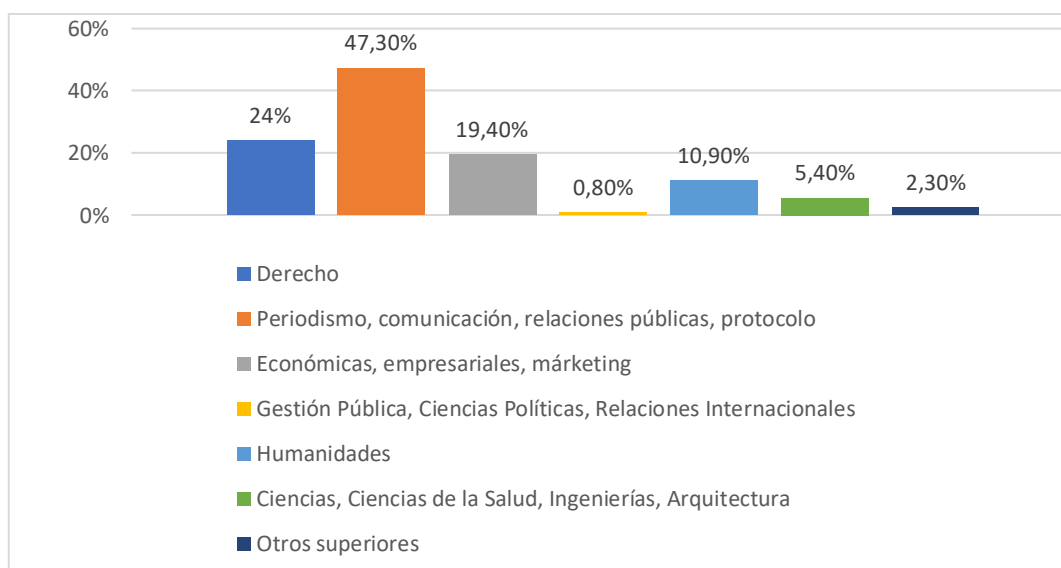
En cuanto al nivel de estudios, son dos las consejerías que presentan diferencias estadísticamente significativas. En primer lugar, la de Administración Local, al contar con un 20 % de asesores sin formación universitaria. En segundo lugar, la Consejería de Presidencia; pues, de los 43 asesores cuya formación se conoce, el 58,1 % posee estudios de Licenciatura/Grado. La mayoría de asesores de las consejerías cuenta con estudios de Máster, representando estos el 75 % en Presidencia del Gobierno. Por último, respecto a los estudios de Doctorado, se ha de destacar la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, que dispone de un 20 % de asesores con esta formación.

3.1.3. Tipo de estudios.

Analizado el nivel de estudios, en este apartado se detallarán cuáles son los tipos o áreas de conocimiento más comunes entre los asesores de la Comunidad de Madrid con estudios universitarios. Asimismo, al no disponer de la formación universitaria de 19 de los 148 asesores, la muestra se reduce a 129.

Por otro lado, es común que un asesor posea diferentes títulos universitarios relacionados con áreas de conocimiento distintas, lo cual quiere decir que la suma de las personas que disponen de titulaciones relacionadas con cada una de las materias no tiene por qué coincidir con el total de asesores de cada consejería.

Gráfico 4. Tipo de estudios (% sobre el total de casos).



Nota: N=129.

Fuente: Elaboración propia.

Con carácter general, los asesores han estudiado periodismo u otras titulaciones relacionadas con la comunicación, las relaciones públicas o el protocolo, representando casi la mitad del personal (47,3 %). También predominan los asesores con formación en Derecho, que representan un 24 % del total; mientras que apenas un 0,8 % ha cursado estudios relacionados con la Gestión Pública, las Ciencias Políticas o las Relaciones Internacionales.

Tabla 4. Tipo de estudios distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Derecho	Periodismo, comunicación, relaciones públicas, protocolo	Económicas, empresariales, márketing	Gestión Pública, Ciencias Políticas, Relaciones Internacionales	Humanidades	Ciencias de la Salud, ingenierías, arquitectura	Ciencias	Otros superiores	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	10 %	30 %	30 %	0 %	0 %	0 %		0 %	10
De Cultura, Turismo y Deporte	27,3 %	45,5 %	9,1 %	0 %	45,5 %	0 %		0 %	11
De Economía, Hacienda y Empleo	10 %	40 %	40 %	0 %	0 %	20%		0 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	45,5 %	45,5 %	9,1 %	0 %	18,2 %	0 %		0 %	11
De Familia, Juventud y Política Social	36,4 %	54,5 %	9,1 %	9,1 %	9,1 %	0 %		9,1 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	20 %	30 %	40 %	0 %	0 %	20 %		0 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	20,9 %	67,4 %	9,3 %	0 %	7 %	0 %		4,7 %	43
De Sanidad	16,7 %	33,3 %	25 %	0 %	8,3 %	25 %		0 %	12
De Transportes e Infraestructuras	42,9 %	0 %	42,9 %	0 %	28,6 %	0 %		0 %	7
Presidencia del Gobierno	25 %	50 %	25 %	0 %	0 %	0 %		0 %	4
Total	24%	47,3 %	19,4 %	0,8 %	10,9 %	5,4 %		2,3 %	129

Nota: N=129.

Fuente: Elaboración propia.

Desde un punto de vista estadístico, las diferencias entre consejerías en lo que respecta a los estudios de periodismo, comunicación, relaciones públicas y protocolo son significativas. En particular, las consejerías de Presidencia y de Transporte muestran diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los asesores que han estudiado tales titulaciones. Mientras en la Consejería de Transportes ningún asesor dispone de este tipo de formación, en la Consejería de Presidencia, un 67,4 % de los asesores cuentan con ella. Podemos concluir, por tanto, que la estructura de comunicación del Gobierno de la Comunidad de Madrid se concentra en dicha consejería. También se muestran diferencias estadísticamente significativas en la Consejería de Presidencia en cuanto a los asesores que han estudiado económicas, empresariales o márketing, constituyendo estos un 9,3 % del total.

En cuanto a las titulaciones de Gestión Pública, Ciencias Políticas o Relaciones Internacionales, presenta diferencias estadísticamente significativas la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, pues es la única que dispone de asesores con tal formación (9,1 %). Las diferencias entre consejerías también son estadísticamente significativas en relación con los estudios en Humanidades y en Ciencias, Ciencias de la Salud, ingenierías y arquitectura. En lo que se refiere a Humanidades, la Consejería de Cultura presenta diferencias estadísticamente significativas, contando con formación relacionada con esta área de conocimiento un 45,5 % de sus asesores. Aspecto lógico teniendo en cuenta la naturaleza de los organismos adscritos a dicha consejería y el tipo de eventos dependientes de ella.

Por último, encontramos tres consejerías que, desde un punto de vista estadístico, difieren significativamente del resto en relación con los estudios en Ciencias, Ciencias de la Salud, ingenierías y arquitectura, por ser las únicas que disponen de asesores con esta formación: Economía, Medio Ambiente y Sanidad.

3.2. NIVEL DE *EXPERTISE*.

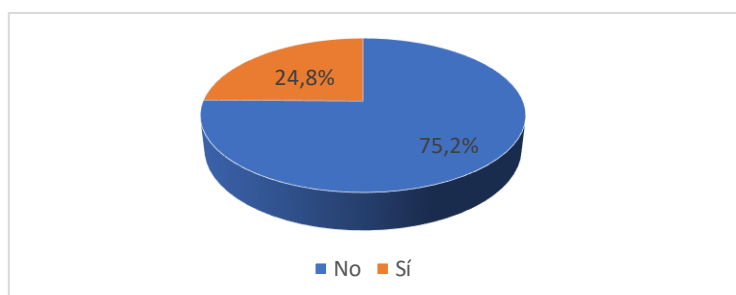
En este epígrafe analizaremos el nivel de *expertise* de los asesores de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta su formación, profesión previa y, en su caso, experiencia como asesor. La relación entre estas variables y las funciones que actualmente desempeñan revelará si la Comunidad de Madrid ha nombrado a expertos como asesores; es decir, personas con la formación y/o experiencia profesional adecuada al puesto (y, por

tanto, cuentan con el denominado *expertise*), o ha seguido otro tipo de criterios para nombrar a su personal eventual.

3.2.1. *Expertise* relacionado con la formación.

En primer lugar, veremos la relación existente entre la formación de los asesores y el puesto que desempeñan actualmente, lo cual nos permitirá saber si los estudios que han cursado con carácter previo a su nombramiento están vinculados con la materia en la que prestan sus servicios. Al no disponer de información relativa a los estudios de 19 asesores, la muestra sigue siendo de 129. Asimismo, se ha decidido que para considerar que existe esta relación, el asesor debe poseer, al menos, estudios de posgrado, pues son los que suministran conocimientos específicos sobre una determinada materia.

Gráfico 5. Relación entre el tipo de estudios y el puesto desempeñado (% sobre el total de casos).



Nota: N=129.

Fuente: Elaboración propia.

Con carácter general, la formación de los asesores no está vinculada con la materia en la que desempeñan sus funciones como tales. Tan solo puede considerarse que existe esta conexión en el 24,8 % de los casos. Así pues, aunque a priori parecía que los asesores contaban con la preparación necesaria para desempeñar las funciones propias del personal eventual, la relación entre el nivel de estudios y el puesto desempeñado deja en evidencia que no es así. Si bien es cierto que la mayoría disponen de formación universitaria, la mera posesión de un Grado o Licenciatura no es suficiente para considerar a una persona experta en una determinada materia.

Tabla 5. Relación entre el tipo de estudios y el puesto desempeñado distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	30 %	10
De Cultura, Turismo y Deporte	27,3 %	11
De Economía, Hacienda y Empleo	10 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	18,2 %	11
De Familia, Juventud y Política Social	27,3 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	30 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	27,9 %	43
De Sanidad	25 %	12
De Transportes e Infraestructuras	0 %	7
Presidencia del Gobierno	50 %	4
Total	24,8 %	129

Nota. N=129.

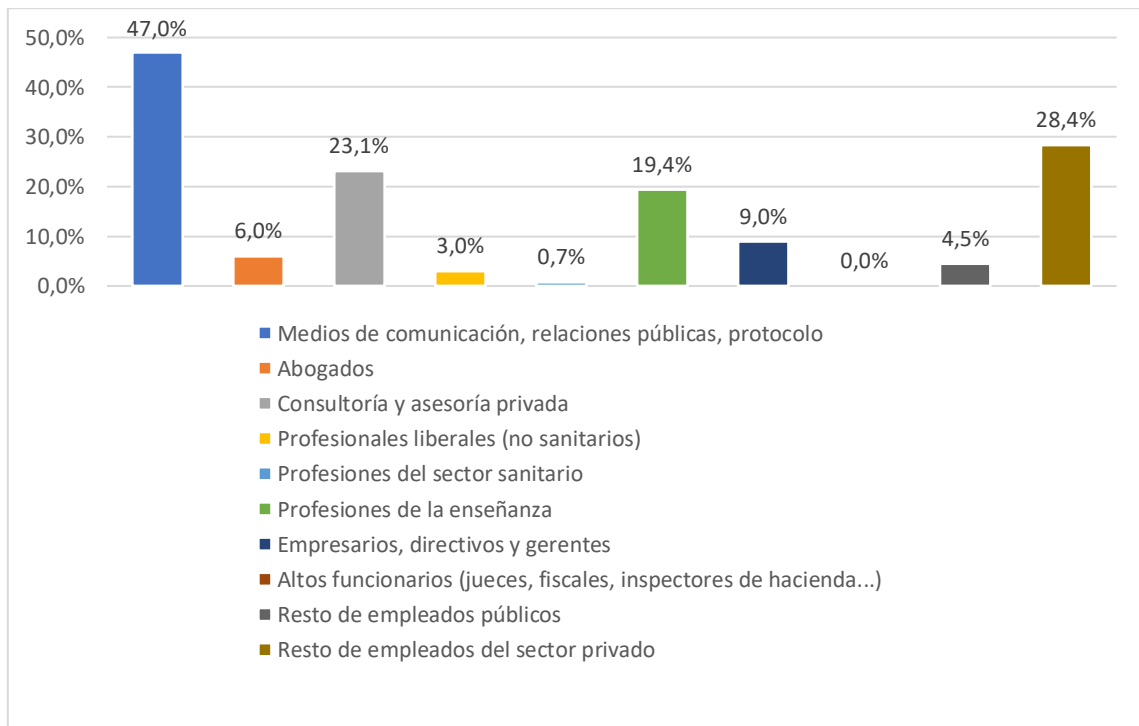
Fuente: Elaboración propia.

La relación existente entre los estudios y materia en la que realizan sus funciones los asesores sigue un patrón similar en todas las consejerías. A diferencia de Presidencia del Gobierno, donde el número de asesores que disponen de formación relacionada con el puesto que ocupan coincide con el de aquellos que han realizado estudios relacionados con otras materias, la totalidad de consejerías cuenta con una amplia mayoría de asesores cuyos estudios no tienen relación con la materia de asesoramiento. De hecho, en la Consejería de Transportes e Infraestructuras ninguno de los asesores tiene formación relacionada con esta materia o con las funciones encomendadas. Estos datos nos llevan a la conclusión de que el nombramiento de los asesores del Gobierno la Comunidad de Madrid no se ha hecho priorizando la formación académica de los individuos.

3.2.2. Experiencia profesional previa.

En este apartado se analizarán cuáles son las profesiones más comunes que han ejercido los asesores con carácter previo a su nombramiento. Al igual que ocurría con la formación, es usual el ejercicio de varias profesiones; y, como excepción, encontramos dos casos en los que no se ha ejercido ninguna profesión previa. Asimismo, debe señalarse que, de los 148 asesores, no ha sido posible conocer la profesión de 14 de ellos, por lo que la muestra se reduce a 134 personas.

Gráfico 6. Experiencia profesional previa (% sobre el total de casos).



Nota: N=134.

Fuente: Elaboración propia

Con carácter general, los asesores proceden del ámbito privado. Las profesiones más usuales que han ejercido con carácter previo a su nombramiento están relacionadas con los medios de comunicación, las relaciones públicas y el protocolo (47 %). Siendo, asimismo, significativo el número de asesores que se han dedicado a la consultoría y la asesoría privada (23,1 %) y a la enseñanza (19,4 %). En el lado opuesto, no forman parte de ninguna consejería altos funcionarios.

Tabla 6. Experiencia profesional previa distribuida por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Medios de comunicación, relaciones públicas, protocolo	Abogados	Consultoría y asesoría privada	Profesionales liberales (no sanitarios)	Profesiones del sector sanitario	Profesiones de la enseñanza	Empresarios, directivos y gerentes	Resto de empleados públicos	Resto de empleados del sector privado	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	22,2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	33,3 %	11,1 %	77,8 %	9
De Cultura, Turismo y Deporte	30,8 %	7,7 %	38,5 %	0 %	0 %	30,8 %	23,1 %	0 %	30,8 %	13
De Economía, Hacienda y Empleo	50 %	0 %	10 %	0 %	0 %	20%	10 %	0 %	20 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	30,8 %	23,1 %	38,5 %	7,7 %	7,7 %	30,8 %	7,7 %	15,4 %	38,5 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	45,5 %	18,2 %	18,2 %	0 %	0 %	36,4 %	9,1 %	0 %	18,2 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	50 %	0 %	30 %	0 %	0 %	10 %	10 %	10 %	30 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	66 %	2,1 %	19,1 %	2,1 %	0 %	14,9 %	4,3 %	2,1 %	23,4 %	47
De Sanidad	45,5 %	0 %	36,4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	9,1 %	18,2 %	11
De Transportes e Infraestructuras	0 %	16,7 %	16,7 %	16,7 %	0 %	50 %	0 %	0 %	33,3 %	6
Presidencia del Gobierno	50 %	0 %	25 %	25 %	0 %	25 %	0 %	0 %	0 %	4
Total	47 %	6 %	23,1 %	3 %	0,7 %	19,4 %	9 %	4,5%	28,4 %	134

Nota: N=134.

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a las profesiones previas de los asesores, tanto en Presidencia como en la mayoría de las consejerías la profesión más común está relacionada con la comunicación, las relaciones públicas o el protocolo. Si bien, las diferencias entre consejerías son estadísticamente significativas a causa del elevado número de asesores de la Consejería de Presidencia que ha trabajado en este ámbito (66 %). Como se ha señalado anteriormente, la estructura de comunicación del Gobierno de la Comunidad de Madrid radica en dicha consejería. En el lado opuesto, encontramos diferencias estadísticamente significativas en la Consejería de Transportes e Infraestructuras, al no disponer de ningún asesor que haya ejercido profesiones de este tipo.

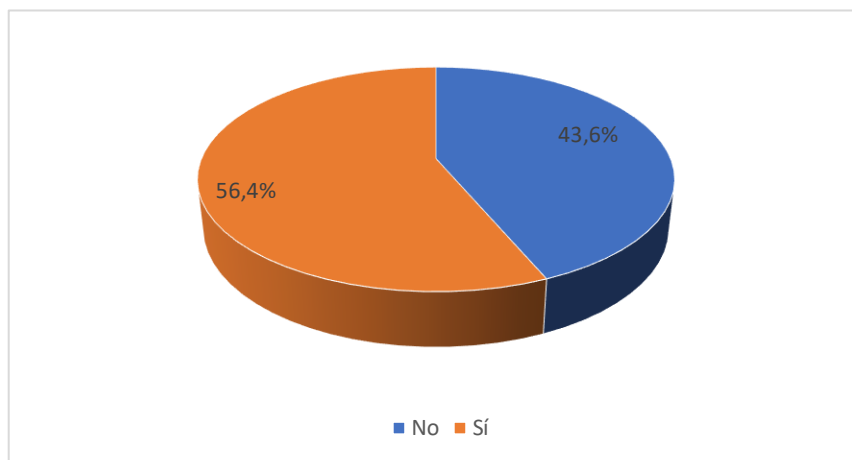
Desde un punto de vista estadístico, también son significativas las diferencias en cuanto al ejercicio de la abogacía, presente sobre todo en la Consejería de Educación (23,1 %), difiriendo estadísticamente del resto. Además, dicha consejería difiere del mismo modo en cuanto al número de asesores que han sido empleados públicos y profesionales del sector sanitario. En cuanto a estos últimos, curiosamente, la única persona que ha ejercido una profesión de este tipo está adscrita a la Consejería de Educación.

Asimismo, presentan diferencias estadísticamente significativas Presidencia del Gobierno y la Consejería de Transportes e Infraestructuras en cuanto al número de asesores que previamente han ejercido profesiones liberales; si bien, ello se debe a que disponen de menos personal eventual que el resto. Por último, la Consejería de Administración Local y Digitalización refleja diferencias estadísticamente significativas en cuanto al número de asesores que han sido empresarios, directivos o gerentes (33,3 %) y, en general, empleados del sector privado (77,8 %).

3.2.3. *Expertise* relacionado con la profesión previa.

A continuación, podremos comprobar la relación existente entre la profesión previa de los asesores y el puesto que actualmente desempeñan como personal eventual. Es decir, veremos si se trata de personas con experiencia en las funciones que llevan a cabo como asesores. Anteriormente, se ha analizado la profesión de 134 asesores; si bien, no disponemos de la información relativa a las funciones que desempeña uno de ellos, por lo que la muestra se reduce a 133.

Gráfico 7. Relación entre la profesión previa y el puesto desempeñado (% sobre el total de casos).



Nota: N=133.

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los asesores lleva a cabo funciones relacionadas con la profesión que ejercía previamente a su nombramiento. Si bien, un 43,6 % de ellos ejercía profesiones que nada tienen que ver con sus actuales puestos de trabajo. Es decir, existe un número considerable de asesores que no ha sido nombrado por su profesionalidad en el desempeño de las funciones que actualmente llevan a cabo.

Tabla 7. Relación entre la profesión previa y el puesto desempeñado distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	33,3 %	9
De Cultura, Turismo y Deporte	61,5 %	13
De Economía, Hacienda y Empleo	40 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	46,2 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	45,5 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	50 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	76,6 %	47
De Sanidad	45,5 %	11
De Transportes e Infraestructuras	20 %	5
Presidencia del Gobierno	50 %	4
Total	56,4 %	133

Nota: N=133.

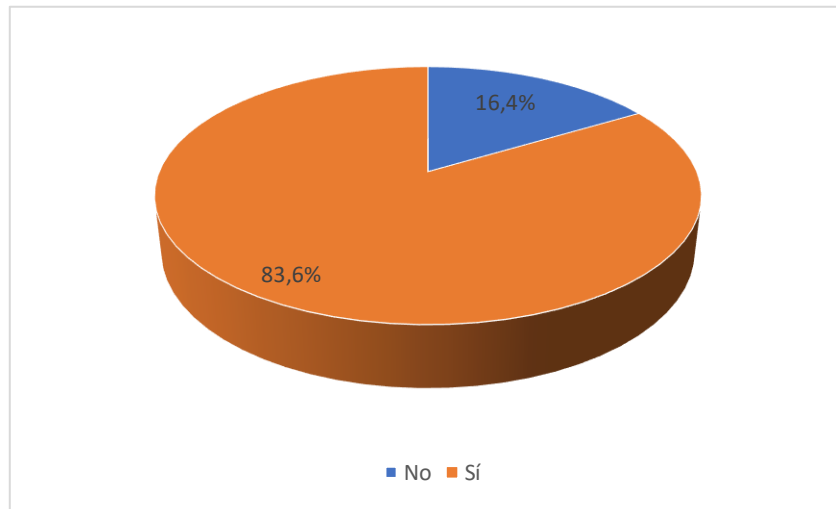
Fuente: Elaboración propia.

Aunque, en términos generales, los asesores de la Comunidad Madrid no han ejercido profesiones relacionadas con el puesto que desempeñan como personal eventual, el análisis por consejerías muestra diferentes tendencias. Tanto en Presidencia del Gobierno como en la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura el número de personas que han ejercido profesiones relacionadas con su actual puesto y las que no coinciden. En otras consejerías, como en la de Transportes e Infraestructuras destaca el número de personas que ha ejercido profesiones no vinculadas con su puesto de trabajo actual (80 %). Desde un punto de vista estadístico, la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior difiere significativamente del resto debido a que el 76,6 % de sus asesores sí ha ejercido profesiones relacionadas con las funciones actualmente encomendadas como personal eventual

3.2.4. Experiencia previa como asesores.

En este apartado se muestra cuántos de los asesores del actual Gobierno de la Comunidad de Madrid han desempeñado con carácter previo otros puestos de asesoramiento político. No disponemos de la información de dos personas, por lo que la muestra abarca un total de 146 asesores.

Gráfico 8. Experiencia previa como asesores (% sobre el total de casos).



Nota: N=146.

Fuente: Elaboración propia.

De los 146 asesores de los que disponemos de información, el 83,6 % de ellos cuenta con experiencia en materia de asesoramiento político. En este sentido, ha de indicarse que no se han considerado aquellos asesores cuya primera experiencia fue el primer Gobierno de Isabel Díaz Ayuso, sino quienes han ejercido como tales en otros Gobiernos o Administraciones.

Tabla 8. Experiencia previa como asesores distribuida por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	63,6 %	11
De Cultura, Turismo y Deporte	92,9 %	14
De Economía, Hacienda y Empleo	90 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	69,2 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	91,7 %	12
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	77,8 %	9
De Presidencia, Justicia e Interior	82,7 %	52
De Sanidad	92,3 %	13
De Transportes e Infraestructuras	87,5 %	8
Presidencia del Gobierno	100 %	4
Total	83,6 %	146

Nota: N=146.

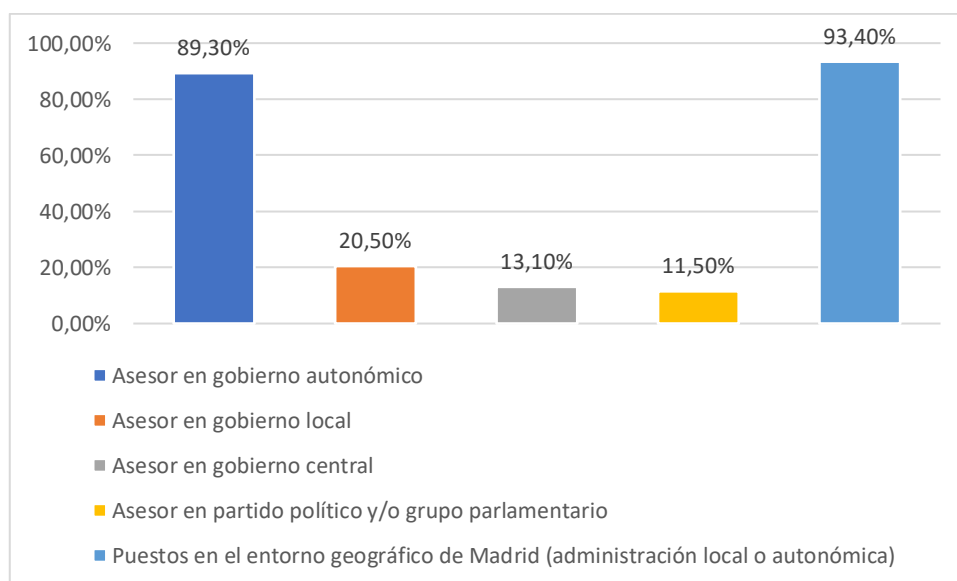
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la distribución por consejerías, puede observarse como todas ellas cuentan con una amplia mayoría de asesores que han ejercido puestos de similares características anteriormente. De hecho, en Presidencia del Gobierno, el 100% de sus asesores ya había desempeñado funciones de asesoramiento político. Si bien la formación y la profesión previa no estaban estrechamente vinculadas a los puestos que actualmente desempeñan los asesores, el hecho de que más del 80 % de ellos sí hayan realizado labores de asesoramiento en otros Gobiernos o Administraciones nos lleva a pensar que este es el aspecto que más influye a la hora de nombrar al personal eventual en la Comunidad de Madrid: su experiencia previa como asesores.

3.2.5. Ubicación del puesto de asesor.

Tras comprobar que la mayoría de los asesores ha ejercido como tal con carácter previo a su nombramiento en el actual Gobierno de la Comunidad de Madrid, en este apartado se indicará la entidad o Administración en la cual desempeñaron funciones como personal eventual. La muestra abarca el total de personas que tiene experiencia previa en materia de asesoramiento político; es decir, 122 asesores.

Gráfico 9. Ubicación del puesto de asesor (% sobre el total de casos).



Nota: N=122.

Fuente: Elaboración propia.

En el actual Gobierno de la Comunidad de Madrid encontramos asesores que han ejercido funciones como personal eventual tanto en la Administración Local, Autonómica y Estatal como en partidos políticos y grupos parlamentarios. En algunos casos, se cuenta con experiencia en más de un ámbito. Si bien, la inmensa mayoría procede de Gobiernos autonómicos (89,3 %). Además, más del 90 % de los asesores que han desempeñado puestos de similares características con anterioridad lo han hecho en el entorno geográfico de Madrid. Es decir, los asesores de la Comunidad de Madrid son, con carácter general, personas con experiencia en este ámbito geográfico y en el mismo tipo de Administración (autonómica).

Tabla 9. Ubicación del puesto de asesor distribuida por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Gobierno autonómico	Gobierno local	Gobierno central	Partido político y/o grupo parlamentario	Entorno geográfico de Madrid	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	85,7 %	14,3 %	0 %	28,6 %	100%	7
De Cultura, Turismo y Deporte	92,3 %	0 %	0 %	7,7 %	92,3 %	13
De Economía, Hacienda y Empleo	77,8 %	11,1 %	22,2 %	11,1 %	88,9 %	9
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	77,8 %	11,1 %	0 %	11,1 %	88,9 %	9
De Familia, Juventud y Política Social	72,7 %	27,3 %	27,3 %	0 %	72,7 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	7
De Presidencia, Justicia e Interior	93 %	30,2 %	14 %	9,3 %	95,3 %	43
De Sanidad	100 %	33,3 %	8,3 %	16,7	100 %	12
De Transportes e Infraestructuras	100 %	28,6 %	28,6 %	28,6 %	100 %	7
Presidencia del Gobierno	75 %	0 %	50 %	25 %	100 %	4
Total	109	25	16	14	114	122

Nota: N=122.

Fuente: Elaboración propia.

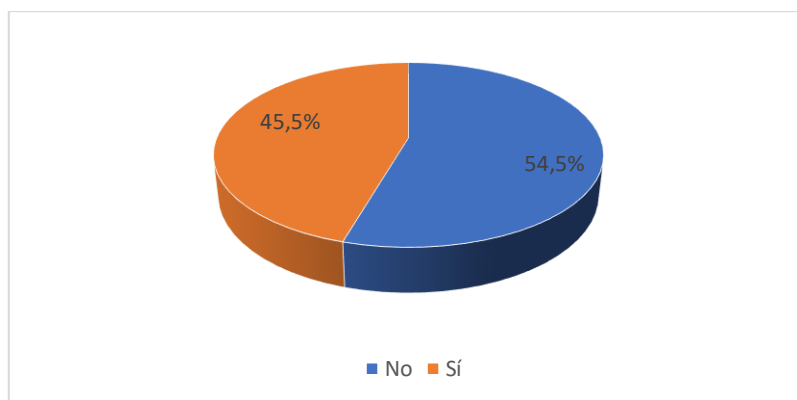
Al hacer la distribución por consejerías, observamos la misma tendencia que con carácter general. Tanto en Presidencia del Gobierno como en el conjunto de las consejerías, la mayoría de sus asesores proceden del entorno geográfico de Madrid y han desempeñado sus funciones en Gobiernos autonómicos. La Consejería de Presidencia, Justicia e Interior cuenta con un 30,2 % de asesores que disponen de experiencia en Gobiernos locales, lo que supone una diferencia estadísticamente significativa. También se observan diferencias estadísticamente significativas en Presidencia del Gobierno, respecto a los asesores procedentes del Gobierno central, pues de sus cuatro asesores, la mitad cuentan con experiencia en este sector. Por último, difiere significativamente, desde

un punto de vista estadístico, la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, pues es donde menos asesores proceden del entorno geográfico de Madrid (72,7 %).

3.2.6. *Expertise* derivado de los puestos previos de asesoramiento.

El hecho de contar con experiencia como asesor no es indicativo de estar capacitado para el puesto que actualmente se desempeña, pues habrá que tener en cuenta las funciones específicas que se desarrollaban, así como el ámbito de asesoramiento y comprobar su relación con los cometidos actuales. Por ello, en este apartado se analizará si los asesores han ocupado puestos de asesoramiento vinculados con la materia/funciones del puesto actual. De los 122 asesores del Gobierno de la Comunidad de Madrid que ya lo han sido con carácter previo, no disponemos de información acerca de las funciones realizadas por 1 de ellos, por lo que la muestra se reduce a 121 personas.

Gráfico 10. Puestos de asesoramiento previos relacionados con la materia/funciones del puesto actual (% sobre el total de casos).



Nota: N=121.

Fuente: Elaboración propia.

Anteriormente, se ha reflejado cómo la mayoría de los asesores de la Comunidad de Madrid contaba con experiencia en materia de asesoramiento político. A priori, ello podía ser un indicativo de que se trata de personas preparadas para el puesto. Si bien, a la vista del Gráfico 10, la mayoría de los asesores de la Comunidad de Madrid que ya lo

habían sido no ocupaban puestos relacionados con la materia o funciones de su actual puesto. Solo en el 45,5 % de los casos puede afirmarse que existe tal vinculación.

Tabla 10. Puestos de asesoramiento previos relacionados con la materia/funciones del puesto actual distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	28,6 %	7
De Cultura, Turismo y Deporte	30,8 %	13
De Economía, Hacienda y Empleo	44,4 %	9
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	33,3 %	9
De Familia, Juventud y Política Social	27,3 %	11
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	33,3 %	6
De Presidencia, Justicia e Interior	55,8 %	43
De Sanidad	66,7 %	12
De Transportes e Infraestructuras	42,9 %	7
Presidencia del Gobierno	50 %	4
Total	45,5 %	121

Nota: N=121

Fuente: Elaboración propia.

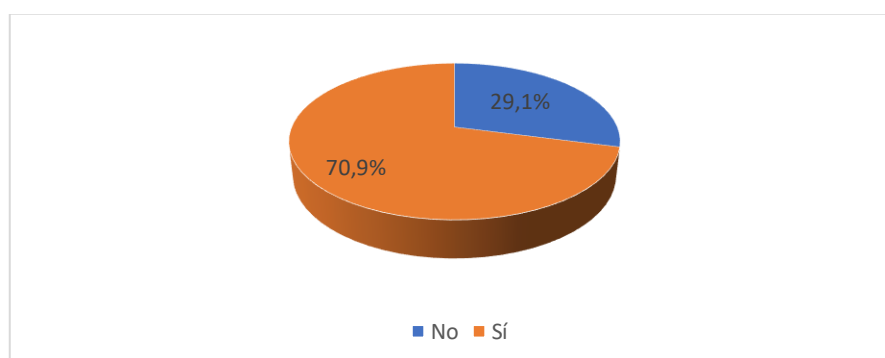
En cuanto a la distinción por consejerías, en la mayoría de ellas predominan los asesores que disponen de experiencia como tales en puestos distintos a los actuales. Solo en dos, Presidencia y Sanidad, es superior el número de asesores con experiencia en la misma materia o que han realizado las mismas funciones que en su puesto actual. Por último, en Presidencia del Gobierno, el número de asesores que ha realizado labores de

asesoramiento político relacionadas con su actual puesto coincide con aquellos que realizaron funciones diferentes o asesoraron en otras materias.

3.2.7. *Expertise general.*

Una vez analizado si el puesto que ocupan los asesores está relacionado con su formación o experiencia profesional previa y si las funciones de los puestos de asesoramiento previo coinciden con las actuales, en este apartado se analizará si podemos considerar al personal eventual experto en la materia que asesoran en función de cualquiera de estas tres variables. En este caso, se mostrará la información relativa a todos los asesores, 148.

Gráfico 11. *Expertise* previo relacionado con la materia/funciones del puesto actual (% sobre el total de casos).



Nota: N=148.

Fuente: Elaboración propia.

Si no diferenciamos entre la formación, la profesión previa y la experiencia como asesor, obtenemos que la mayoría del personal eventual tiene conocimientos especializados en la materia que asesoran. Si bien, es significativo que casi un 30 % del mismo no cuente con la formación suficiente para el puesto ni haya ejercido profesiones o desempeñado puestos de asesoramiento vinculados a sus actuales funciones. Por lo tanto, una buena parte de la experiencia se adquiere en el ejercicio profesional.

Tabla 11. *Expertise* previo relacionado con la materia/funciones del puesto actual distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	45,5 %	11
De Cultura, Turismo y Deporte	78,6 %	14
De Economía, Hacienda y Empleo	60 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	61,5 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	58,3 %	12
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	60 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	83 %	53
De Sanidad	84,6 %	13
De Transportes e Infraestructuras	50 %	8
Presidencia del Gobierno	75 %	4
Total	70,9 %	148

Nota: N=148.

Fuente: Elaboración propia.

Si realizamos el análisis por consejerías, la de Administración Local y Digitalización es la única donde el número de asesores que no pueden considerarse expertos en la materia supera a los que sí. En la Consejería de Transportes e Infraestructuras coinciden las personas que pueden considerarse expertas en la materia que asesoran y las que no disponen de la formación o la experiencia necesaria. Desde un punto de vista estadístico, la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior difiere significativamente del resto, pues, además de ser la que más personal tiene adscrito, dispone de un elevado número de asesores que cuentan con el *expertise* requerido para el puesto que desempeñan (83 %). En definitiva, podemos considerar que, en su mayoría, el nombramiento del personal eventual se ha hecho teniendo en cuenta su formación, profesión previa o experiencia como asesores. Si bien, no puede obviarse que casi el 30

% de los asesores realiza funciones que nada tienen que ver con ninguna de estas tres variables, por lo que podríamos concluir que su nombramiento obedece a criterios políticos u otros que desconocemos.

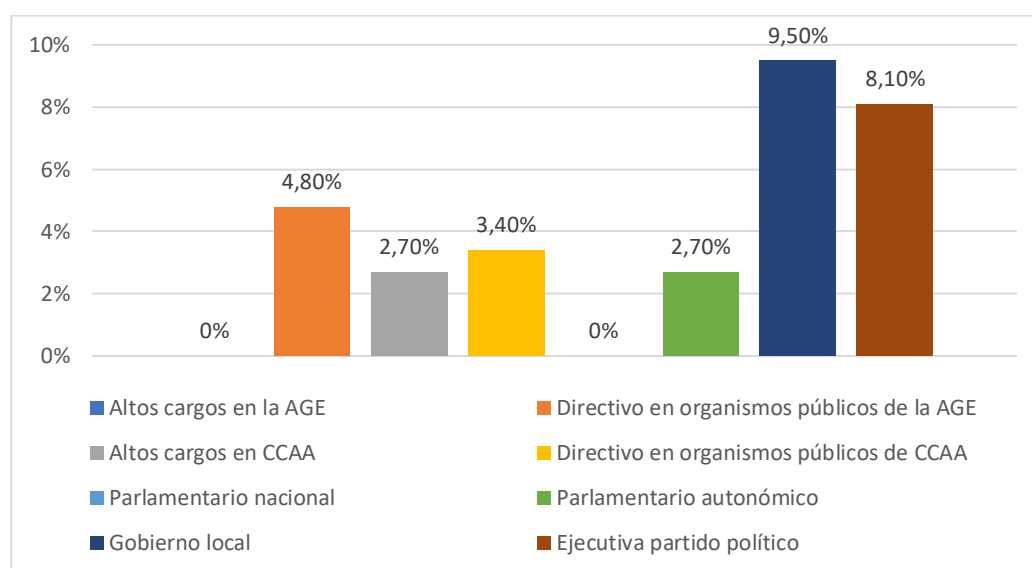
3.3. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA POLÍTICA PREVIA.

Para conocer el perfil de los asesores de la Comunidad de Madrid y saber si han llegado a ese puesto por su conocimiento o profesionalidad o por otras razones es necesario analizar su experiencia política con carácter previo al nombramiento como personal eventual. Debe tenerse en cuenta que este tipo de personal ostenta puestos sensibles dentro del Gobierno y de las consejerías, donde no solamente se trata con cuestiones o problemas técnicos, sino también con cuestiones donde las decisiones pueden tener importantes consecuencias políticas para el partido que gobierna. Ello hace necesario contar con personas capaces de incorporar esas consecuencias en su actuación y que, además, sean fieles al partido. Así pues, en este apartado se analizará en qué medida los asesores están vinculados con la política, detallando, en su caso, los cargos públicos ostentados.

3.3.1. Posiciones políticas ocupadas.

En primer lugar, analizaremos si los asesores han ocupado cargos públicos con anterioridad a su nombramiento y en qué Administración, así como el nivel máximo alcanzado, en su caso, en la ejecutiva de un partido político.

Gráfico 12. Posiciones políticas ocupadas (% sobre el total de casos).



Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, ha de señalarse que ningún asesor ha ocupado con anterioridad altos cargos en la Administración General del Estado ni ha sido parlamentario nacional. Entre los puestos ocupados, los más usuales radican en el Gobierno local, habiendo sido concejales un 5,4 % de los asesores y alcaldes un 4,1 %. Asimismo, más de un 8 % de los asesores ha formado parte de la ejecutiva de un partido político (el Partido Popular, en este caso), sobre todo en el ámbito local (5,4 %).

Tabla 12. Posiciones políticas ocupadas distribuidas por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Directivo en organismos públicos de la AGE	Altos cargos en CCAA	Directivo en organismos públicos de CCAA	Parlamentario autonómico	Gobierno local		Ejecutiva partido político	Total (N)
					Alcalde	Concejal		
De Administración Local y Digitalización	9,1 %	0 %	0 %	9,1 %	27,3 %	18,2 %	45 %	11
De Cultura, Turismo y Deporte	7,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	14
De Economía, Hacienda y Empleo	10 %	0 %	10 %	0 %	10 %	0 %	10 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	15,4 %	15,4 %	7,7 %	0 %	7,7 %	0 %	7,7 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	8,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	8,3 %	0 %	12
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	0 %	0 %	10 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	1,9 %	1,9 %	0 %	1,9 %	0 %	3,8 %	1,9 %	52
De Sanidad	0 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	15,4 %	7,7 %	13
De Transportes e Infraestructuras	0 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	25 %	8
Presidencia del Gobierno	0 %	0 %	0 %	25 %	0 %	0 %	25 %	4
Total	4,8 %	2,7 %	3,4 %	2,7 %	4,1	5,4	8,1 %	147

Nota: N=147.

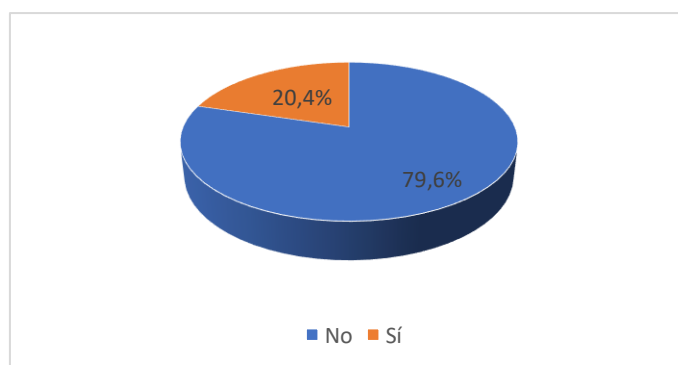
Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de los puestos políticos ocupados en función de la consejería podemos destacar varios aspectos. En primer lugar, a excepción de Presidencia del Gobierno y de las consejerías de Cultura, Turismo y Deporte y de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura, el resto cuentan con asesores con experiencia en el Gobierno local, como alcaldes o como concejales. En este sentido, llama la atención la Consejería de Administración Local y Digitalización, donde el 45,5 % de sus asesores ha sido alcalde y/o concejal, lo cual lleva a pensar que se ha buscado a personas directamente vinculadas con las Entidades Locales. En dicha consejería también existe un importante número de asesores que han formado parte de la ejecutiva del Partido Popular (45 %). En el lado opuesto se encuentra la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura, que solo cuenta con un asesor que ha ocupado anteriormente un puesto político, concretamente como directivo en un organismo público autonómico.

3.3.2. Experiencia política (excluyendo experiencia de asesoramiento).

En este apartado vamos a analizar el número de asesores que poseen experiencia política, sin tener en cuenta la experiencia en materia de asesoramiento político. Ello, en relación con el apartado siguiente, nos permitirá saber si a la hora de nombrar al personal eventual es más decisiva la experiencia política propiamente dicha o la de asesor. No disponemos de información de una persona, por lo que la muestra es de 147 personas.

Gráfico 13. Experiencia política (excluido asesoramiento) (% sobre el total de casos).



Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

Sin tener en cuenta la experiencia previa como asesores, encontramos que, a nivel global, casi el 80 % de ellos no cuenta con experiencia política. Lo cual nos indica que el hecho de haber ocupado un puesto como dirigente político no es determinante a la hora de nombrar al personal eventual.

Tabla 13. Experiencia política (excluido asesoramiento) distribuida por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	63,6 %	11
De Cultura, Turismo y Deporte	7,1 %	14
De Economía, Hacienda y Empleo	20 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	30,8 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	16,7 %	12
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	10 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	9,6 %	52
De Sanidad	30,8 %	13
De Transportes e Infraestructuras	37,5 %	8
Presidencia del Gobierno	25 %	4
Total	20,4 %	147

Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

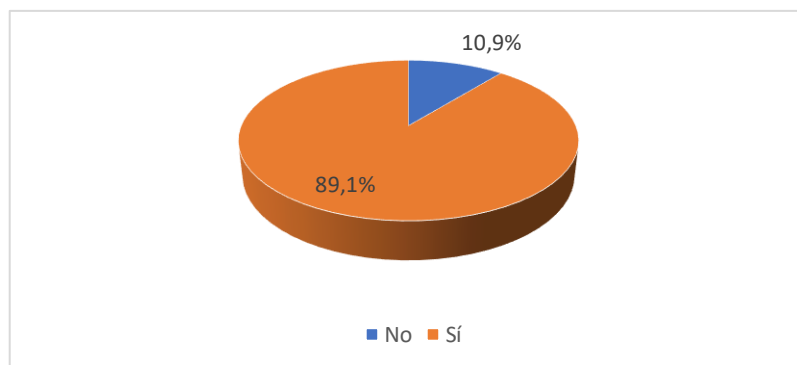
Desde un punto de vista estadístico, las diferencias entre consejerías son significativas. En primer lugar, la Consejería de Administración Local y Digitalización presenta diferencias estadísticamente significativas al ser la única donde el número de asesores con experiencia política (63,6 %) es superior al de aquellos que no cuentan con ella. En el resto de los casos, la mayoría del personal eventual no posee experiencia política. También encontramos diferencias estadísticamente significativas en la

Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, por ser la más numerosa y disponer de un 90,4 % de asesores que no poseen experiencia política previa.

3.3.3. Experiencia política (incluyendo experiencia de asesoramiento).

En este caso, se analizará la experiencia política de los asesores antes de su nombramiento, incluyendo además la experiencia en materia de asesoramiento político. Ello nos permitirá saber si el nombramiento del personal eventual se ha podido llevar a cabo teniendo en cuenta el perfil político del individuo, además de su experiencia como asesor y no tanto su formación o profesión.

Gráfico 14. Experiencia política (incluido asesoramiento) (% sobre el total de casos).



Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

De los 147 asesores objeto de análisis casi el 90 % cuenta con experiencia política previa a su nombramiento como personal eventual, incluyendo puestos de asesoramiento. Ello deja ver que los asesores de la Comunidad de Madrid responden más a un perfil político que técnico.

Tabla 14. Experiencia política (incluido asesoramiento) distribuida por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Sí	Total (N)
De Administración Local y Digitalización	90,9 %	11
De Cultura, Turismo y Deporte	92,9 %	14
De Economía, Hacienda y Empleo	90 %	10
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	84,6 %	13
De Familia, Juventud y Política Social	100 %	12
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	80 %	10
De Presidencia, Justicia e Interior	84,6 %	52
De Sanidad	92,3 %	13
De Transportes e Infraestructuras	100 %	8
Presidencia del Gobierno	100 %	4
Total	89,1 %	147

Nota: N=147.

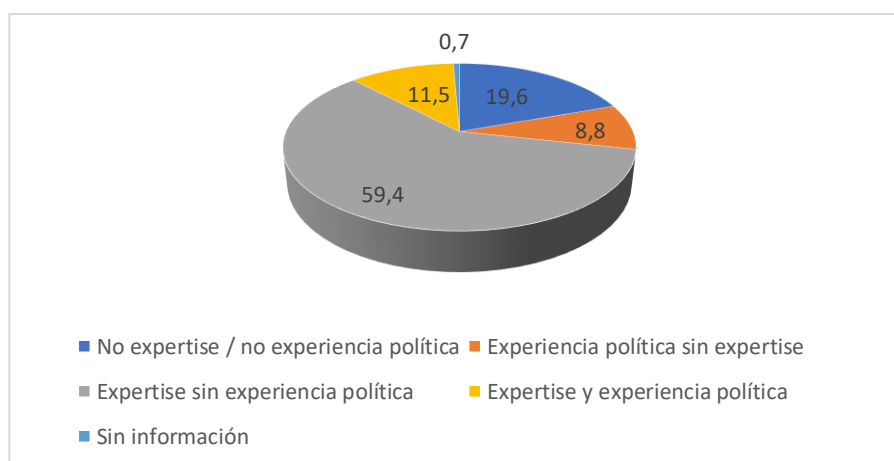
Fuente: Elaboración propia.

A la vista de los datos arrojados por la Tabla 14, en todas las consejerías se repite el mismo patrón. Más del 80 % de los asesores de cada una de ellas cuenta con experiencia política previa. De hecho, en Presidencia del Gobierno y en las consejerías de Familia, Juventud y Política Social y de Transportes e Infraestructuras, el 100 % de sus asesores dispone de dicha experiencia. Si bien, recordemos que se ha incluido la experiencia como asesor.

3.4. EXPERIENCIA POLÍTICA Y *EXPERTISE*.

En este último apartado relacionaremos las variables de experiencia política y *expertise*, entendiendo como tal la relación existente entre el puesto actualmente ocupado como asesor y la formación académica y/o experiencia profesional. La finalidad no es otra que comprobar si el nombramiento del personal eventual del actual Gobierno de la Comunidad de Madrid se ha llevado a cabo en función de su trayectoria profesional y/o académica, seleccionando, por tanto, a expertos en la materia que asesoran, o bien se ha optado por nombrar a personas con un perfil más político. Si bien, primero se ha realizado el análisis excluyendo en la experiencia política la experiencia como asesor; y, posteriormente, incluyéndola. Ello nos permitirá saber si a la hora de nombrar al personal eventual, incide de la misma manera el hecho de ya haber sido asesor previamente que el mero hecho de tener vínculos con la política, bien sea por pertenencia a un partido político o por haber ostentado otros cargos públicos. Asimismo, comprobaremos en qué medida el perfil de los asesores es tanto político como *expertise*.

Gráfico 15. Experiencia política (excluido asesoramiento) y *expertise* (% sobre el total de casos).



Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16. Experiencia política (incluido asesoramiento) y *expertise* (% sobre el total de casos).



Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos arrojados por los Gráficos 15 y 16 son fundamentales a la hora de analizar el perfil del personal eventual del Gobierno de la Comunidad de Madrid, puesto que nos indican cuáles son las cualidades que poseen los asesores para el desempeño de sus funciones. Conforme a la información suministrada por el Gráfico 15, que excluye las labores de asesoramiento en la experiencia política previa, el dato más significativo es que la mayoría de los asesores cuentan con *expertise*, pero no con experiencia política (59,4 %). Ello es principalmente porque con carácter previo han realizado labores de asesoramiento político relacionadas con su actual puesto (lo que permite considerarlos expertos en la materia) pero no poseen ninguna otra vinculación con la política. Además, un 19,6 % de los asesores no posee experiencia política ni *expertise*, consecuencia directa de no incluir las labores en materia de asesoramiento de la experiencia política. Si analizamos el Gráfico 16, que incluye las labores de asesoramiento en la experiencia política previa, obtenemos que el 62,2 % de los asesores cuenta tanto con experiencia política como con el *expertise* necesario para el desempeño de sus funciones. Es decir, la mayoría de los asesores pueden considerarse expertos en la materia que asesoran, bien sea por su formación y/o su trayectoria profesional; y, además, cuentan con experiencia política. Por tanto, estamos hablando de que las personas que ostentan estos cargos de personal eventual están capacitadas para ello. Por su parte, solo un 2 % de los asesores no cuenta con el *expertise* necesario ni con experiencia política.

Tabla 15. Experiencia política y *expertise* distribuido por consejerías (% sobre el total de casos por consejería).

	Excluyendo en experiencia política la de asesor				Incluyendo en experiencia política la de asesor			
	No <i>expertise</i> /no experiencia política	Experiencia política sin <i>expertise</i>	<i>Expertise</i> sin experiencia política	<i>Expertise</i> y experiencia política	No <i>expertise</i> /no experiencia política	Experiencia política sin <i>expertise</i>	<i>Expertise</i> sin experiencia política	<i>Expertise</i> y experiencia política
De Administración Local y Digitalización	18,2 %	36,4 %	18,2 %	27,3 %	0 %	54,5 %	9,1 %	36,4 %
De Cultura, Turismo y Deporte	21,4 %	0 %	71,4 %	7,1 %	0 %	21,4 %	7,1 %	71,4 %
De Economía, Hacienda y Empleo	30 %	10 %	50 %	10 %	0 %	40 %	10 %	50 %
De Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía	30,8 %	7,7 %	38,5 %	23,1 %	0 %	38,5 %	15,4 %	46,2 %
De Familia, Juventud y Política Social	33,3 %	8,3 %	50 %	8,3 %	0 %	41,7 %	0 %	58,3 %
De Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura	40 %	0 %	50 %	10 %	10 %	30 %	10 %	50 %
De Presidencia, Justicia e Interior	9,6 %	5,8 %	80,8 %	3,8 %	3,8 %	11,5 %	11,5 %	73,1 %
De Sanidad	7,7 %	7,7 %	61,5 %	23,1 %	0 %	15,4 %	7,7 %	76,9 %
De Transportes e Infraestructuras	25 %	25 %	37,5 %	12,5 %	0%	50 %	0 %	50 %
Presidencia del Gobierno	25 %	0 %	50%	25%	0 %	25 %	0 %	75 %
Total (N)	29	13	88	17	3	39	13	92

Nota: N=147.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis del nivel de *expertise* y experiencia política por consejerías muestra datos muy significativos. En lo que respecta al primer análisis, que excluye la experiencia como asesor de la política, las diferencias entre consejerías son estadísticamente significativas. Desde un punto de vista estadístico, la Consejería de Administración Local y Digitalización difiere significativamente del resto en dos sentidos: por contar con un alto número de asesores que disponen de experiencia política pero no de *expertise*; y, por disponer de menos asesores que poseen *expertise*, pero no experiencia política. Pues, en el resto de las consejerías, predomina este último grupo. Es decir, se ha priorizado el conocimiento en la materia o la experiencia profesional a la experiencia política. En este sentido, las diferencias estadísticamente significativas se concentran en la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior por su elevado número de asesores que no cuentan con experiencia política pero sí de *expertise* (80,8 %). También desde un punto de vista estadístico, dicha consejería difiere significativamente por contar con menos asesores que el resto de las consejerías que no disponen ni de *expertise* ni de experiencia política.

Por otro lado, si incluimos en la experiencia política la de asesor los datos varían. En este sentido, hay que mencionar la Consejería de Administración Local y Digitalización, pues en ella predominan los asesores con experiencia política sin *expertise* (54,5 %), lo que le hace diferir, desde un punto de vista estadístico, significativamente del resto. Por el motivo opuesto, observamos diferencias estadísticamente significativas en la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, al contar solo con un 11,5 % de asesores que disponen de experiencia política sin *expertise*. A excepción de las consejerías de Administración Local y Digitalización y de Transportes e Infraestructuras (en este último caso coincide el número de personas que disponen únicamente de experiencia política y las que cuentan además de ella con *expertise*), el resto de las consejerías y Presidencia del Gobierno han optado por designar como personal eventual a personas que disponen tanto de experiencia política como de *expertise*. Es decir, cuentan con asesores que conocen la materia que asesoran y, además, poseen experiencia para enfrentarse a situaciones de índole política.

4. CONCLUSIONES.

Tal y como hemos podido comprobar, la figura del personal eventual es, cuanto menos, particular. Su regulación normativa es escasa y abierta a interpretaciones dado el uso de conceptos jurídicos indeterminados. La norma reguladora de los empleados públicos (el TREBEP) se limita a indicar, en su art. 12, que las funciones del personal eventual serán solo aquellas expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial. En la práctica esto se traduce en que cada Administración Pública delimita las funciones exactas de su personal eventual en el momento de su nombramiento. Su adecuación a los términos de “confianza” o “asesoramiento especial” la determinarán, en última instancia, los Tribunales.

Existiendo tal nivel de discrecionalidad a la hora de nombrar al personal eventual (recuérdese que su nombramiento y cese escapan de los sistemas ordinarios de selección de los empleados públicos), no es de extrañar que el uso de esta figura se pueda utilizar por los responsables públicos para satisfacer intereses no estrictamente funcionales.

Por ello, la finalidad de este trabajo era conocer la realidad del personal eventual en la Administración Pública en España, concretamente del actual Gobierno de la Comunidad de Madrid. Mediante el estudio de los perfiles académicos, profesionales y políticos de los asesores que prestan sus servicios en la segunda legislatura de Isabel Díaz Ayuso hemos podido comprobar cuáles son sus cualidades y qué criterios rigen su nombramiento, obteniendo las conclusiones que a continuación se detallan.

Como paso previo al análisis de los perfiles de los asesores, se ha recopilado información de las funciones que tienen encomendadas, lo cual nos ha permitido comprobar si existe vinculación entre ellas y las cualidades de cada uno de los asesores. En este sentido, predominan las funciones de asesoramiento en comunicación, prensa, relaciones públicas y protocolo; y, en menor medida, las labores de asesoramiento en competencias del departamento. Es decir, mayoritariamente el personal eventual presta apoyo a los responsables públicos en sus relaciones con los medios, la ciudadanía y otros actores políticos, así como en los actos institucionales.

Posteriormente, se han analizado los datos sociodemográficos. En cuanto al primero de ellos, el género, hay que decir que existe paridad. Pese a que las consejerías presentan importantes diferencias, en términos globales el número de hombres y mujeres está muy equilibrado. Además, en su mayoría, cuentan con estudios superiores, sobre

todo de Máster, lo cual indica que se trata de personas formadas académicamente. De hecho, las personas que poseen Máster o Doctorado superan a las que únicamente están en posesión de una Licenciatura o Grado. En el caso de la Administración General del Estado, durante el primer Gobierno de Rajoy, también predominaban los asesores con estudios universitarios, disponiendo de más personal que la Comunidad de Madrid con un Doctorado (Mondéjar, 2021). Respecto al tipo de estudios, la mayoría de los asesores disponen de titulaciones relacionadas con la comunicación, prensa, relaciones públicas o protocolo (sobre todo Periodismo), lo cual tiene sentido si tenemos en cuenta que la mayoría de los asesores realiza labores relacionadas con este ámbito. Si bien, llama la atención el escaso número de personas que han estudiado Ciencias Políticas o Gestión Pública, pues considero que, al trabajar en una Administración Pública, el conocimiento que proporcionan estas titulaciones es fundamental. No obstante, estas competencias también pueden adquirirse ejerciendo las profesiones relacionadas con el ámbito de asesoramiento de que se trate o disponiendo de experiencia como asesor en la misma materia.

A continuación, pasamos a analizar el nivel de *expertise*, que consiste en la relación existente entre los estudios realizados, la profesión previa y/o la experiencia como asesor con las funciones que se desempeñan en la actualidad. La mayoría de los asesores al servicio del Gobierno de la Comunidad de Madrid disponen de, al menos, uno de los *expertise* que se han mencionado. Es decir, sus funciones están relacionadas con la formación recibida, la profesión previa y/o los puestos ejercidos anteriormente como asesor.

Si lo analizamos independientemente, la relación entre el tipo de estudios y el puesto desempeñado es la menos común, siendo una minoría los asesores que realizan funciones relacionadas con sus estudios. Entre los asesores del primer Gobierno de Rajoy, esta relación es más frecuente; si bien, es también considerable el número de asesores cuya formación no está relacionada con sus labores como personal eventual (Mondéjar, 2021). En cuanto a la profesión previa, la mayoría de los asesores han ejercido profesiones relacionadas con el puesto que actualmente desempeñan. Dado que la mayoría de ellos se dedican al asesoramiento en materia de comunicación es normal que las profesiones más habituales estén relacionadas con los medios de comunicación, relaciones públicas y/o protocolo.

Un aspecto clave es que la mayoría de los asesores ya lo han sido con carácter previo, lo cual indica que se ha nombrado a personas que tienen cierta desenvoltura en ese ámbito y cuentan con experiencia para afrontar según qué situaciones. Además, la mayoría de ellos ha prestado asesoramiento en el ámbito geográfico de Madrid y, sobre todo, en el Gobierno autonómico. Ello contrasta con el perfil del personal eventual reclutado durante el primer Gobierno de Rajoy, pues, pese a que también se contabilizan casos de asesores que habían desempeñado dicho puesto con carácter previo, la mayoría de ellos no disponían de experiencia en este ámbito (Mondéjar, 2021). No obstante, la mayoría de los puestos de asesoramiento previos no están relacionados con la materia o funciones que llevan a cabo en el puesto actual. Considero que es conveniente que los asesores hayan realizado otras labores de asesoramiento con carácter previo, pero es cierto que deben estar relacionadas con las funciones actuales, pues no es lo mismo prestar apoyo parlamentario que protocolario, por ejemplo.

Asimismo, ha sido objeto de análisis la experiencia política, para comprobar si este es un factor determinante a la hora de nombrar al personal eventual. En este sentido, si excluimos la experiencia como asesor, el personal eventual con experiencia política es una minoría. Por el contrario, si incluimos la experiencia previa como asesor, obtenemos que la gran mayoría sí dispone de experiencia política previa. Es decir, es más relevante haber sido asesor que tener una relación directa con la política. En cuanto a las posiciones políticas más habituales entre los asesores, estas guardan relación con el Gobierno local (alcaldes y/o concejales); y, además, en algunos casos se ha formado parte de la ejecutiva del partido político en el Gobierno. En este sentido, cabe destacar que en los últimos años se está observando cómo el asesoramiento político constituye el trampolín buscado por algunos para alcanzar puestos de responsabilidad política (Snagovsky et al., 2022). Ello quiere decir que no es tan habitual que cargos políticos ejerzan posteriormente como asesores, sino todo lo contrario. En lo que respecta a los asesores del primer Gobierno de Rajoy y su experiencia política previa, predominan los cargos directivos en organismos dependientes de la Administración General del Estado (Mondéjar, 2021). Así, comprobamos cómo cada Administración tiende a reclutar personal relacionado con su mismo ámbito.

Para conocer cuál es el perfil general de cada uno de los asesores se han cruzado las variables *expertise* y experiencia política; si bien, se han llevado a cabo dos análisis.

En el primero la experiencia como asesor se excluye de la política; mientras que, en el segundo, la experiencia política incluye también la de asesor.

Así pues, atendiendo al primer análisis, los asesores del actual Gobierno de la Comunidad de Madrid son expertos en la materia que asesoran, al contar con conocimientos especializados sobre la misma, pero no disponen de experiencia política. Este también era el perfil predominante del personal eventual que ejercía como asesor en la Administración General del Estado durante la primera legislatura de Rajoy (Mondéjar, 2021). No obstante, en este caso no se disponía de información relativa a un número considerable de asesores, lo que supone que los resultados no sean tan ajustados a la realidad como en el caso de la Comunidad de Madrid. Al margen de ello, si comparamos ambos análisis obtenemos que en la Administración General del Estado es ligeramente mayor el número de asesores que no cuentan con el *expertise* ni con la experiencia política requerida para ejercer con profesionalidad sus funciones; e, inferior, el de aquellos que reúnen ambos criterios (Mondéjar, 2021). Así pues, podemos afirmar que la Comunidad de Madrid cuenta con más asesores cualificados. No obstante, la presencia de personas que no poseen el *expertise* requerido ni han tenido relación con la política puede indicar que su nombramiento se haya producido por su vinculación al partido político del Gobierno y no atendiendo a criterios técnicos o funcionales.

En lo que se refiere al segundo análisis, la mayoría de los asesores, además de ser expertos, disponen de experiencia política. Este último aspecto es igualmente relevante teniendo en cuenta que en el seno del Gobierno deben tomarse decisiones susceptibles de afectar al partido que gobierna y es conveniente contar con personas que sepan desenvolverse en determinadas situaciones, velando también por los intereses del Gobierno. Al incluir en la experiencia política la de asesor, apenas se contabilizan asesores que no reúnan ninguno de los dos criterios analizados (*expertise*-experiencia política), lo cual es consecuencia directa de que un amplio porcentaje de asesores ya han ocupado puestos de asesoramiento político en otros Gobiernos o entidades.

Como conclusión, podemos señalar que el reclutamiento del personal eventual en la Comunidad de Madrid se ha llevado a cabo con la finalidad de que los Consejeros y la Presidenta sean asesorados en aquellas políticas que sean de su competencia por personas que posean los conocimientos y cualidades adecuadas para ello.

5. BIBLIOGRAFÍA

Fernández, S. (2013) “Los falsos empleados públicos: el personal eventual”. Revista General de Derecho Administrativo, núm. 34, págs. 1-37.

Garrido, NM. y Delgado, F. (2015) “Las funciones del personal eventual en la jurisprudencia”. Revista Catalana de Dret Públic, núm. 51, págs. 1-33.

Iturriaga, FJ. (2007) “El personal eventual: Análisis jurisprudencial. Naturaleza Jurídica y Normativa (II)”, Noticias Jurídicas.

Mondéjar, IM. (2021) “Personal eventual de las Administraciones Públicas en España: bajo la sombra de la sospecha”.

Portal de Transparencia. (s.f). “Personal eventual”. Comunidad de Madrid.

Snagovsky et al. (2022) “Responsive to whom? Political advising and elected careers in institutionalized democracies”, Party Politics.