

ANÁLISIS EPA 2º TRIMESTRE 2022 SOBRE EMPLEO PÚBLICO

Drástica rebaja del personal público

Tercer trimestre consecutivo en caída del empleo público y con una temporalidad que se mantiene en niveles récord

- **El empleo público baja en 14.300 personas**, lo que supone un descenso de 4 décimas respecto al trimestre anterior.
- La pérdida de personal se concentra en la Administración Autonómica con la salida de 40.000 personas de las administraciones autonómicas.
- La pérdida de plantilla pública tiene rostro de mujer, mientras la participación de hombres aumenta.
- La plantilla joven va en aumento, sin embargo, el envejecimiento es una característica de las administraciones públicas: Las personas con menos de 30 años representan tan solo el 8,8 %, mientras que casi la mitad de la Administración tiene más de 50 años.
- La temporalidad en las administraciones públicas supera en nada menos que 12,6 puntos porcentuales a la del sector privado. Mientras que la temporalidad en el sector privado continúa bajando gracias a la reforma laboral hasta situarse en el 19,8 %, la temporalidad en las administraciones públicas es del 32,4 % .
- Prácticamente todas las regiones bajan en personal. Catalunya es en la que más desciende con una rebaja del personal público de más de 8 décimas.

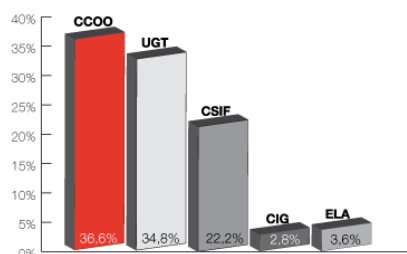
CCOO insiste en la importancia de cumplir con los acuerdos alcanzados, para dar estabilidad a las plantillas, que se agilicen las convocatorias de plazas y el desarrollo de los procesos selectivos, con la mayor seguridad jurídica, para terminar cuanto antes con la precariedad laboral en el sector público.

Así mismo resulta necesario impulsar un gran Pacto por el empleo, para acometer la grave situación de envejecimiento de las plantillas y el déficit de personal en los servicios públicos.

Madrid, 28 de julio de 2022

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA EPA

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) ha analizado los datos referentes al sector público de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al segundo trimestre de 2022.

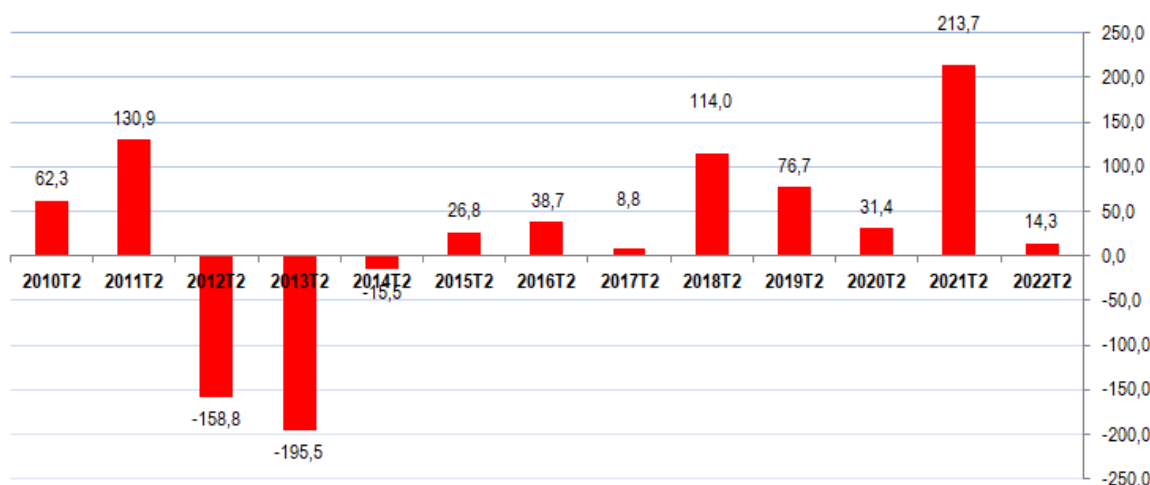


La ciudadanía se merece unos servicios públicos de calidad que garanticen una mayor cohesión y justicia social.

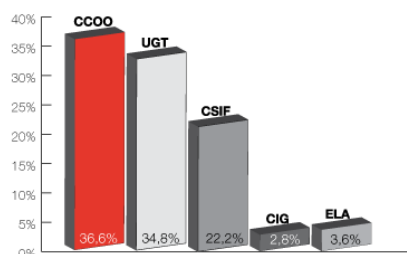
Además de una plantilla suficiente, los servicios públicos necesitan que su personal goce de unas buenas condiciones laborales y una estabilidad en el empleo. Estos son factores fundamentales que se traducen en una mayor calidad de nuestros servicios públicos.

- **En el segundo trimestre de 2022, el empleo público ha bajado en 14.300 personas, lo que supone un descenso de 4 décimas respecto al trimestre anterior.**
- Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al primer trimestre de 2022, el **número de personas que trabajan en las administraciones públicas (AAPP) es de 3,45 millones de personas, 14.300 empleos (- 0,4 %) menos que en el trimestre anterior.**
- En términos interanuales, el empleo en las AAPP tiene un balance positivo de 14.300 personas, lo que supone un crecimiento del 4 décimas. Sin embargo, el ritmo de crecimiento se reduce drásticamente respecto a los años anteriores como podemos ver en el gráfico.

Gráfico 1. Variaciones interanuales del empleo público.



Fuente: EPA
Instituto Nacional de Estadística. Elaboración Gabinete Técnico de la FSC



■ **La pérdida de personal se concentra en la Administración Autonómica y la Seguridad Social sigue bajando en plantilla**

Por el contrario, la AGE y la Administración Local amplían plantilla en este trimestre.

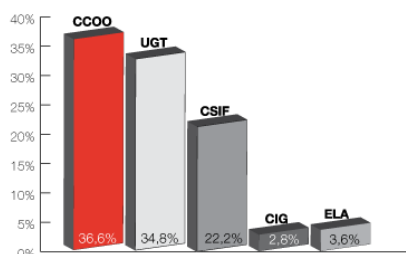
- En el segundo trimestre del año, la plantilla de la Administración Autonómica baja en 40.000 personas (- 1,9 %). Asimismo, la Seguridad Social lo hace en 2.900 personas (- 10,1 %).
- Por otro lado, la Administración General amplía su plantilla en 9.700 personas (1,7 %) y la Administración Local en 10.500 personas (1,6 %). Asimismo, el personal de las empresas públicas crece en 4.800 personas (3,1 %).
- En términos interanuales, las administraciones que bajan son: la Seguridad Social con un descenso de 8.700 personas y “otro tipo de administración” que baja en 10.600 efectivos (- 45,7 %).
Crece la plantilla en la Administración Local (11.500; 1,7 %) y en las empresas públicas (12.800; 8,6 %)
La plantilla en la Administración Autonómica se mantiene igual que el año pasado.

■ **La pérdida de plantilla pública tiene rostro de mujer, mientras la participación de hombres aumenta**

- En el segundo trimestre del año, han salido de la Administración 32.600 mujeres (-1,6 %), mientras que el número de hombres ha subido en 18.300 (1,3 %).
- En términos interanuales, la participación de mujeres en la Administración creció 9 décimas (+17.900 mujeres), mientras que los hombres disminuyen 2 décimas (-3.500 hombres).

■ **La plantilla joven va aumentando, sin embargo, el envejecimiento es una característica de las administraciones públicas. Las personas con menos de 30 años representan tan solo el 8,8 %, mientras que casi la mitad de la Administración tiene más de 50 años.**

- En el segundo trimestre del año, el número de personas jóvenes menores de 30 años ha crecido un 2,1 % (6.300), y quienes tienen más de 50 lo han hecho en un punto porcentual (15.200).
- Con respecto a la situación del año pasado, la población joven ha aumentado un 15,2 % (40.000 personas), mientras que el personal con más de 50 años baja medio punto (-7.800 personas).
- El envejecimiento es una característica de las administraciones públicas: solo el 8,8 % de la plantilla tiene menos de 30 años, mientras que casi la mitad del personal público supera los 50 años (44,6 %). La Seguridad Social es la administración más envejecida con una plantilla mayor de 50 años que representa el 79 %, mientras que las y los jóvenes menores de 30 años solo alcanzan el 1,9 %



CALIDAD DEL EMPLEO

- **La temporalidad en las administraciones públicas supera en nada menos que 12,6 puntos porcentuales a la del sector privado. Mientras que la temporalidad en el sector privado continúa bajando gracias a la reforma laboral hasta situarse en el 19,8 %, la temporalidad en las administraciones públicas es del 32,4 %**
 - En el segundo trimestre del año, el empleo temporal baja ligeramente en 8 décimas (- 9.400 personas), pero también lo hace el empleo indefinido que decrece en 2 décimas (- 4.900 personas).
 - Con respecto a hace un año, el personal temporal ha crecido un 6,3 % (66.400 personas), mientras que la plantilla fija ha bajado en más de dos puntos (- 52.100 personas).
- **La tasa de temporalidad crece entre las mujeres, mientras que disminuye ligeramente en el de los hombres. Debemos seguir recordando que la tasa de temporalidad entre las mujeres supera a la de los hombres en nada menos que 13,5 puntos.**
 - En el segundo trimestre del año, la plantilla tanto fija como indefinida en el caso de las mujeres baja, mientras que los hombres suben en ambas modalidades de contratación. En el caso de la mujeres bajó la plantilla fija en nueve décimas (- 11.500 mujeres), y la de tipo temporal decreció un 2,7 % (- 21.200 mujeres). Los hombres subieron en plantilla fija seis décimas (6.500 hombres), y la plantilla temporal lo hizo en un 3,4 % (+ 11.900 hombres).
 - La tasa de temporalidad de las mujeres en la Administración es del 38,1 %, mientras que la de los hombres es del 24,6 %.
- **La temporalidad entre las y los más jóvenes baja 4 décimas, aunque sigue siendo muy alta: alcanza el 73,8 %**
 - En el segundo trimestre del año, la población joven con contrato fijo ha subido un 18,6 % (12.400 personas), mientras que la temporal bajó en un 2,7 % (- 6.100 personas).
 - La temporalidad entre las y los más jóvenes baja 4 décimas, aunque sigue siendo muy alta: alcanza el 73,8 %

LA SITUACIÓN A NIVEL TERRITORIAL

- **Prácticamente todas las regiones bajan en personal. Catalunya en las que más baja con una rebaja del personal público de más de 8 décimas.**
- **Solo seis territorios crecen en personal público. Entre ellas destacan con un incremento algo superior Castilla y León y Andalucía.**

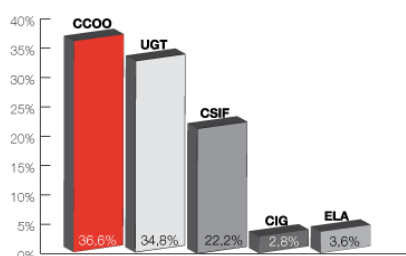


Tabla 1. Plantilla pública por CCAA

	2022 T2	Variación			
		trimestral		Variación Interanual	
		Abs.	%	Abs.	%
Total CCAA					
Total Nacional	3.453,9	-14,3	-0,4%	14,3	0,4%
01 Andalucía	618,2	19,1	3,2%	15,4	2,6%
02 Aragón	108,2	-6,1	-5,3%	-0,8	-0,7%
03 Asturias, Principado de	77,9	-3,8	-4,7%	-9	-10,4%
04 Balears, Illes	86,8	-2,5	-2,8%	-1	-1,1%
05 Canarias	177,0	-0,6	-0,3%	-3	-1,7%
06 Cantabria	46,7	-3,4	-6,8%	1,3	2,9%
07 Castilla y León	217,4	13,3	6,5%	13,9	6,8%
08 Castilla - La Mancha	172,7	6,1	3,7%	7,2	4,4%
09 Catalunya	448,5	-40,2	-8,2%	-42,2	-8,6%
10 Comunitat Valenciana	363,3	11,3	3,2%	35	10,7%
11 Extremadura	106,0	-1,5	-1,4%	13,8	15,0%
12 Galicia	191,6	-1,8	-0,9%	-5,4	-2,7%
13 Madrid, Comunidad de	478,8	1,4	0,3%	-3,9	-0,8%
14 Murcia, Región de	100,4	-2,5	-2,4%	-3,9	-3,7%
15 Navarra, Comunidad Foral de	49,9	1,9	4,0%	4,4	9,7%
16 País Vasco	164,0	-5,1	-3,0%	-0,6	-0,4%
17 Rioja, La	21,1	1	5,0%	-3,5	-14,2%
18 Ceuta	12,1	-0,6	-4,7%	-0,8	-6,2%
19 Melilla	13,2	-0,4	-2,9%	-2,6	-16,5%

Fuente: EPA

Instituto Nacional de Estadística.

Elaboración propia Gabinete Técnico

FSC

En cuanto a la temporalidad, la mayor parte de regiones supera la media nacional (32,4 %).

Destacan entre las regiones con las tasas más altas: Euskadi (47,9 %), Canarias (41,2 %) e Illes Balears (39,1 %).

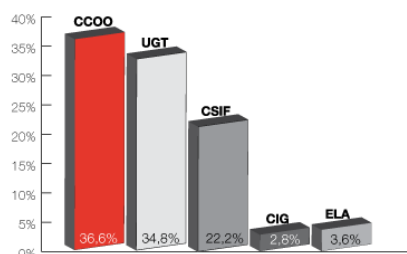
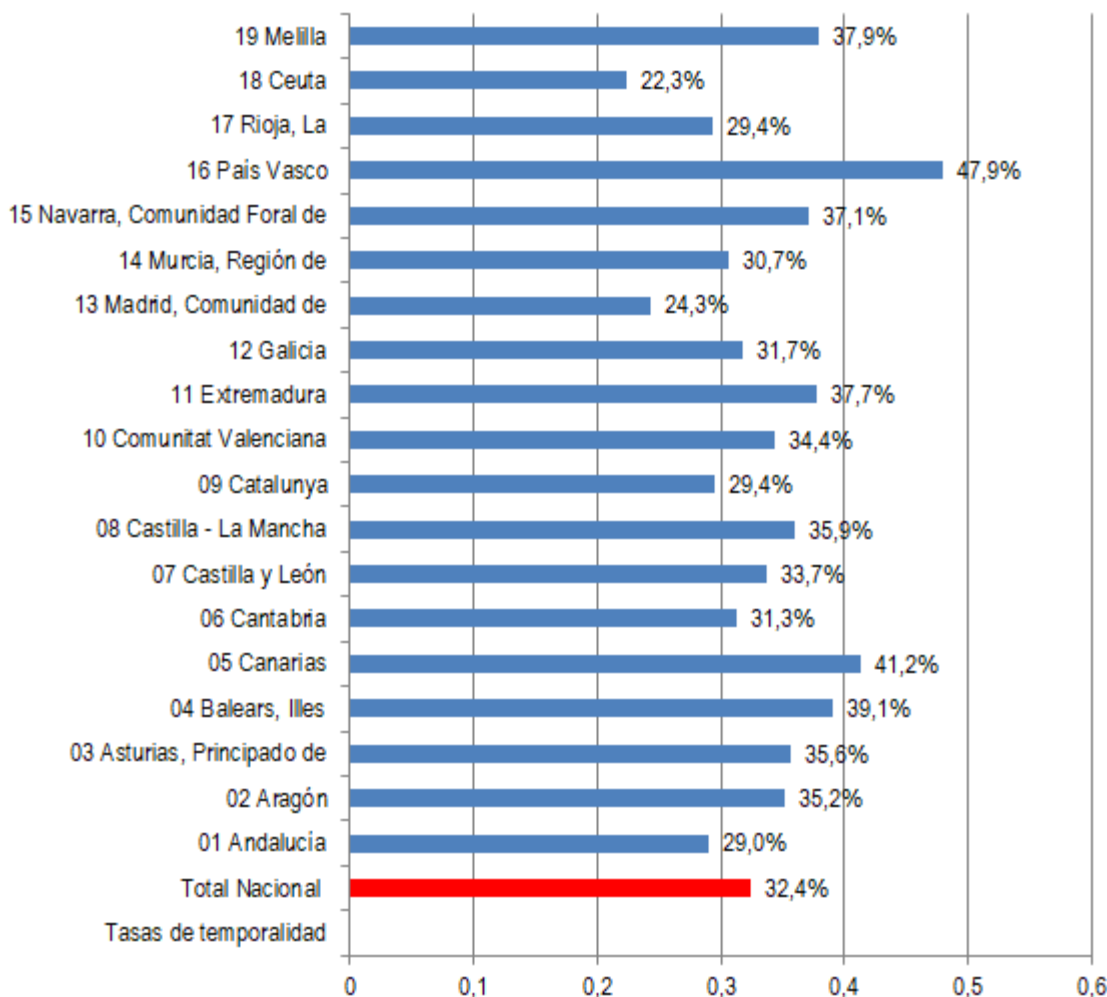


Gráfico 2. Tasas de Temporalidad por CCAA



Fuente: EPA
Instituto Nacional de Estadística. Elaboración Gabinete Técnico de la FSC

Más información:

Trinidad Molina Fernández -Tlf: 608291041
Secretaria de Empleo de FSC-CCOO

Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 36,6% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, frente al 34,8% de UGT (cinco representantes), 22,2% de CSIF (tres), 2,8% de CIG (uno) y 3,6% de ELA (uno).

[Fuente: BOE nº 178, de 27 de julio de 2021 - Referencia: BOE-A-2021-12550, Anexo 2.1](#)

