

SOLUCIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

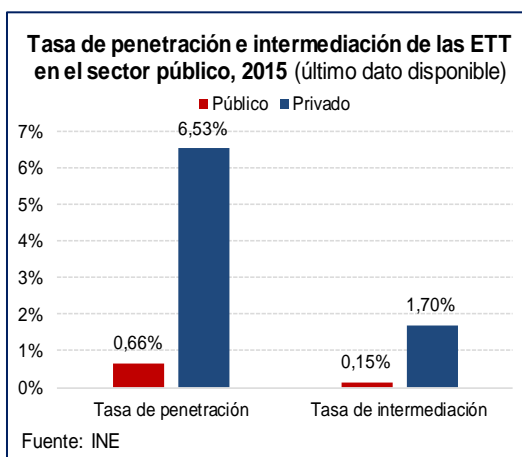
- Los agentes profesionales de intermediación garantizan que los contratos temporales firmados están justificados y a su vez, permiten un mayor ajuste de capacidades y unas mejores condiciones de trabajo –

- La temporalidad en el sector público roza el 23% en el 4T16
- Las CCAA concentran el mayor número de trabajadores temporales del sector público (64%)
- La tasa de temporalidad más alta se observa en las empresas públicas (29%) y en las administraciones locales (26%)
- La tasa de penetración de las ETT en el sector público es muy baja (0,66% sobre el total de asalariados temporales y 0,15% del total de empleados del sector público). En Reino Unido o Alemania (14%)
- La adecuación entre el nivel de formación de los trabajadores y el exigido por el puesto, es del 75% si el proceso de contratación lo realiza una ETT. Para el resto de temporales es del 65%
- El perfil del trabajador temporal en el sector público: mujer, de edad media y nivel de formación técnico
- La presencia de las ETT en el sector público es muy desigual en el territorio español: es mayor en Cantabria, Navarra y Extremadura, menor en la Comunidad de Madrid, Galicia y Aragón

Una presencia escasa

La temporalidad en el sector público se sitúa en el 23% en el 4T16 (en el sector privado representa el 27%).

Aun cuando los procedimientos del sector público y el privado son diferentes, la afirmación que ya hemos trasladado en anteriores ocasiones, sobre que una **mayor presencia de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se asocia con menores tasas de temporalidad**, es igual de cierta en ambos casos. Pese a esto, **el peso del sector profesionalizado del empleo en las administraciones públicas (AAPP), sigue siendo muy baja (0,66% sobre el total de asalariados temporales y 0,15% del total de empleados del sector público) en comparación con el sector privado (6,53% sobre el total de trabajadores temporales y 1,70% para el total de empleados), y dista mucho de la presencia de las ETT en las AAPP de otros países europeos (en Reino Unido o Alemania, ha superado el 14% en los últimos años).**

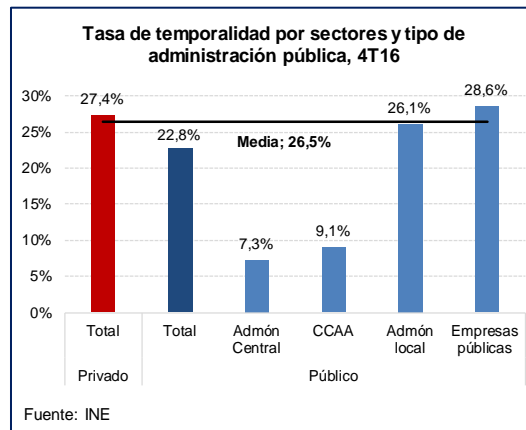


Características de la temporalidad del sector público

La tasa de temporalidad en el empleo público, roza el 23% en el 4T16 (comparada con el 27% en el sector privado). Dentro del sector público, la temporalidad varía significativamente según el tipo de administración:

- Empresas públicas (29%)
- Administraciones locales (26%)
- CC.AA (9%)

Las CCAA, a pesar de tener la menor tasa de temporalidad de las administraciones, **concentran el mayor número de trabajadores temporales del sector público (64% del total en el 4T16)**. Este comportamiento se debe a la concentración de trabajadores públicos en los **sectores educativo y sanitario**, dos importantes competencias de política económica que están cedidas a las CC.AA.

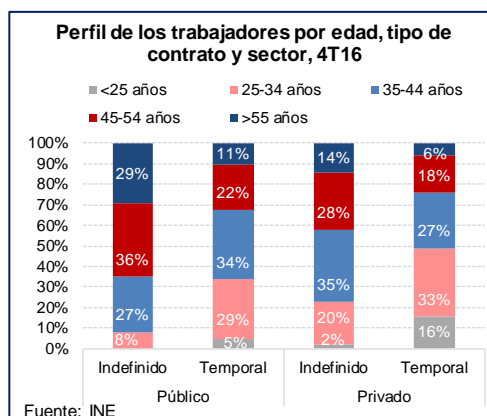
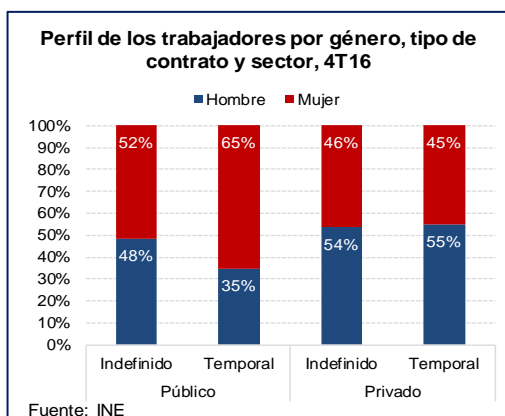


Respecto a la distribución geográfica de la temporalidad del sector público, **la penetración de las ETT está muy concentrada en las CCAA con mayor predominio de los empleados públicos** y no se relaciona necesariamente con la tasa de temporalidad que tiene el sector privado en ellas. Así, **Cantabria, Navarra y Extremadura, registran las tasas más altas de temporalidad en el sector público**, mientras que las que tienen **menores tasas se encuentran en la Comunidad de Madrid, Galicia y Aragón**.

El perfil del trabajador temporal del sector público

Apenas hay diferencias significativas entre el trabajador temporal del sector público y el asalariado con contrato temporal del sector privado. Los discretos matices que los diferencian, son:

- Género: en el sector público hay una mayor presencia de mujeres que en el privado (65% y 45% del total, respectivamente).
- Edad: en las AAPP existe una **proporción menor de jóvenes** que en el sector privado. **El 34%** de los trabajadores públicos temporales **es menor de 35 años, frente al 49%** en el caso de los asalariados temporales del sector privado.
- Formación: los trabajadores temporales que se emplean en el sector público están, en media, **más formados que los del sector privado**. En las AAPP, se requiere una mayor proporción de puestos de trabajo que demandan un alto nivel de formación.



Evidencias de que las ETT gestionan más eficientemente la temporalidad en el sector público
En 2015, el 75% del total de los asalariados temporales que trabajaron en el sector público gracias a la intermediación de las ETT contaban con el nivel de formación exigido por el puesto de trabajo, cuando ese mismo porcentaje se redujo hasta el 65% en el resto de trabajadores temporales del sector público. Esto pone de manifiesto que la presencia de las ETT en la gestión de la temporalidad de las AAPP, permite un **mejor ajuste entre la formación y cualificación de los trabajadores, y la vacante de empleo. Además** y como vimos en el último monográfico, una mayor presencia de las Empresas de Trabajo Temporal **se asocia con una tasa de temporalidad más ajustada.**

Estos argumentos cobran más valor si cabe, teniendo en cuenta el momento actual y la reciente oferta de empleo público por parte del Gobierno central, por la que se ofertarán 250.000 plazas en los próximos tres años, para reducir la tasa de temporalidad del sector, convirtiendo a trabajadores interinos en fijos.

La valoración de ASEMPLEO:

“El debate actual sobre la temporalidad en el sector público, pone de manifiesto la necesidad de gestionar la temporalidad en las AAPP y los agentes profesionales de empleo son los más indicados para hacerlo: tienen los recursos, la experiencia y los conocimientos necesarios para hacer de las AAPP organizaciones más eficientes. La propia experiencia, así como los datos registrados por los países de nuestro entorno, nos enseñan que las Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal permiten un mejor ajuste entre las necesidades de una vacante de empleo y las capacidades del trabajador puesto a disposición. Así, el uso de estas empresas, supondría un mejor aprovechamiento de los recursos y a su vez, ayudaría a la mejora del funcionamiento y de la imagen de las administraciones públicas.

Como hemos manifestado en anteriores ocasiones, es el momento de apostar por fórmulas de empleo dirigidas a corregir los desequilibrios del mercado laboral. Tenemos un país cargado de talento y la cuestión ahora es sacarle el máximo partido, mediante una gestión adecuada de los recursos humanos.”

Andreu Cruañas
Presidente de Asempleo