

EL COMPORTAMIENTO DIFERENCIAL DE LA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO VERSUS EL SECTOR PRIVADO: ANÁLISIS A NIVEL AUTONÓMICO

THE DIFFERENTIAL BEHAVIOUR OF TEMPORALITY IN THE PUBLIC SECTOR VERSUS THE PRIVATE SECTOR: ANALYSIS AT THE REGIONAL LEVEL

JOAN ANTONI ALUJAS RUIZ

Profesor Agregado del Departamento de Economía Aplicada (Sección Políticas Públicas)

Universidad de Barcelona

jaluja@ub.edu

RESUMEN: Las reformas aprobadas en 2021 pretenden incidir sobre el problema de la temporalidad, de especial relevancia en el empleo público. Nuestro trabajo pretende analizar comportamiento del empleo (indefinido y temporal) en el sector público en comparación con el sector privado. Con este propósito, nos centramos en el análisis de los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre los asalariados por tipo de contrato, desagregados por sexo, edad y por Comunidades Autónomas. A partir de dicho análisis podemos señalar las diferencias y establecer cómo se han comportado el empleo y las tasas de temporalidad, tanto en el sector público como en el sector privado. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar, por un lado, que en el sector público existen notables diferencias entre Comunidades Autónomas con relación a la tasa de temporalidad y, por otro lado, que las reformas no han tenido hasta ahora prácticamente efecto en el empleo temporal, a diferencia del sector privado.

PALABRAS CLAVE: temporalidad; contratos; estabilidad laboral;

SUMARIO: I. Introducción. - II. Medidas sobre contratación laboral en el sector público en las reformas de 2021. - III. Análisis del comportamiento de la temporalidad. - IV. Conclusiones. - V. Bibliografía.

ABSTRACT: The reforms approved in 2021 aim to address the problem of temporality, which is particularly relevant in the public sector. Our work aims to analyse the behaviour of employment (permanent and temporary) in the public sector in comparison with the private sector. For this purpose, we focus on the analysis of the data provided by the Spanish Labour Force Survey (EPA) on employees by type of contract, disaggregated by sex, age and Autonomous Communities. From this analysis we can point out the differences and establish how employment and temporary employment rates have behaved in both the public and private sectors. The results obtained allow us to affirm, on the one hand, that in the public sector there are notable differences between Autonomous Communities in relation to the temporary employment rate and, on the other hand, that the reforms have so far had practically no effect on temporary employment, unlike in the private sector.

KEYWORDS: temporality; contracts; job security.

SUMMARY: I. Introduction. - II. Measures on job recruitment in the public sector in the 2021 reforms. - III. Analysis of the behaviour of employment and temporality. - IV. Conclusions. - V. Bibliography.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis económica del 2008 y los recortes presupuestarios introducidos como medida de contención del gasto público no sólo provocaron una paralización de las convocatorias de acceso, sino que elevaron las tasas de temporalidad de forma que se ha convertido en un problema generalizado y endémico de nuestro sistema de empleo público (Baquero, 2022). Al margen del tema monetario, la actual situación de la temporalidad en el empleo público se explica por razones sociales y demográficas que han aumentado las necesidades de servicios tales como la educación, la sanidad o los servicios sociales y por la falta de regularidad en las convocatorias y en unos procedimientos de selección del personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, con la consiguiente necesidad de tener que proveer temporalmente los puestos de trabajo interinamente hasta la cobertura definitiva (Sala, 2021).

El inusitado incremento del empleo temporal en las Administraciones públicas, ha provocado que puestos de trabajos estructurales e imprescindibles para garantizar los servicios públicos esenciales hayan estado ocupados, de forma duradera, por personal temporal (Terradillos, 2022). La desnaturalización del carácter temporal del contrato temporal y el abuso en los nombramientos del personal funcionario y estatutario de interinidad mediante su prolongación injustificada durante un periodo de tiempo inusualmente largo han sido práctica habitual en el sector público (Gifreu, 2022). El uso inadecuado de la temporalidad es un hecho que no admite discusión, pero igual de indiscutible es que para corregir esta situación disfuncional resulta capital arbitrar mecanismos efectivos que permitan exigir responsabilidades a las autoridades o empleados públicos que prolongan de manera artificial la relación de servicios o laboral del empleado interino o temporal (Ramos, 2022).

Las renovaciones sucesivas o implícitas de contratos temporales que realmente encubren el desempeño de modo estable y permanente de funciones que forman parte de la actividad ordinaria del personal fijo ha abocado a miles de empleados públicos a una situación de incertidumbre¹ e inseguridad jurídica, defraudando sus expectativas en orden a la duración del contrato y a la proyección de sus aspiraciones vitales (Gifreu, 2022).

Cabe preguntarse hasta qué punto la utilización del contrato temporal en el sector público se puede explicar por la estructura productiva del mismo y el tipo de empleos que se necesitan, suponiendo además que la temporalidad va ligada a puestos de trabajo que requieren de menores niveles de cualificación para tareas de baja productividad que favorecen el uso de la contratación temporal por su mayor flexibilidad y menores costes (Cebrián, 2022). De hecho, el único argumento que puede ser invocado y de una manera forzada es el de actividades que tienen principio y final, como sucede con los planes de empleo de muchos ayuntamientos, pero esto solo puede explicar una parte del empleo temporal y, además, de las administraciones locales (García, 2022). Pero en la práctica, el mecanismo de ingreso en la Administración pública mediante contratos temporales ha acabado convirtiéndose en un criterio ordinario de acceso a la misma y no, por el contrario, en una herramienta de gestión del empleo público de uso excepcional reservado a los casos en que concurra una causa específica justificativa (Gifreu, 2022).

En definitiva, la consolidación de una tendencia a la temporalidad proviene de una arraigada cultura de la rotación, la interinidad, el retraso del acceso a puestos fijos y problemas importantes de las actividades públicas en general y de sectores como la salud o la educación en particular (De la Fuente y Zubiri, 2022).

Nuestro trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se repasan las reformas aprobadas en 2021 y su potencial repercusión sobre la contratación laboral en el sector público. En segundo lugar, se procede al análisis de los resultados en relación al empleo y la temporalidad en el sector público en comparación con el sector privado, tanto a nivel nacional como por Comunidades Autónomas. Finalmente, se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones.

¹ En este sentido, una mayor percepción de inestabilidad laboral en comparación con los empleados con contratos indefinidos, puede tener consecuencias sobre el patrón de gasto de las familias debido a que, en presencia de incertidumbre sobre las rentas futuras, las familias pueden posponer ciertos gastos con el fin de mantener un colchón de ahorro (Brindusa et al. 2023).

II. MEDIDAS SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO EN LAS REFORMAS DE 2021

Las medidas adoptadas en las sucesivas reformas laborales se han centrado en el sector privado, cuando al mismo tiempo la temporalidad ha crecido sin parar en el sector público, sin que se adoptarán medidas en esencia hasta el año 2021.

En este contexto, la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, prevé dos sistemas básicos de estabilización cuyo objetivo es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas:

- Primero, una convocatoria excepcional de plazas para la estabilización de empleo temporal de larga duración que se basa en el mero concurso de méritos para las plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. La justificación se basaría en las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporarlas en las correspondientes ofertas de empleo público.
- Segundo, una convocatoria excepcional de plazas para la estabilización de empleo temporal que se basa en el concurso-oposición para la cobertura de plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Bajo el sistema del concurso-oposición se incluirán también las plazas afectadas por los procesos especiales de estabilización establecidos en las leyes presupuestarias de 2017 y 2018 que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público, pero no hubieran sido convocadas, o que siendo convocadas se hubieran quedado sin cubrir.

Por otro lado, la Ley 20/2021 establece una compensación económica (20 días con el máximo de 12 mensualidades, sin perjuicio de la indemnización que pueda corresponder por vulneración de la normativa laboral específica) por incumplimiento de los plazos máximos de permanencia en el empleo público temporal² y por cese derivado de la no superación de un proceso selectivo de estabilización. Existe una apreciable diferencia en la regulación entre las consecuencias previstas para cuando se produce el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia en el sector privado, ya que, en este caso, y de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia conlleva la conversión del contrato en indefinido (Gómez, 2022). El reconocimiento legal de una indemnización objetiva y tasada sería una medida adecuada pero no suficiente para combatir la temporalidad abusiva en el sentido de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE, ya que según el TJUE habría de ir acompañada de una indemnización adicional no tasada, reparadora del perjuicio derivado de las oportunidades de empleo perdidas y sanciones disuasorias efectivas a la Administración empleadora (González, 2022).

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo hace su primera referencia expresa en relación a la contratación laboral de la Administración en la disposición adicional cuarta. En concreto, establece que es posible celebrar contratos indefinidos, incluyendo los fijos-discontinuos y la concertación de las mencionadas relaciones laborales indefinidas se condiciona a que “resulten esenciales para el cumplimiento de los fines” que se encomiendan al sector público y previa expresa acreditación.

Por otro lado, la disposición adicional quinta del mencionado Real Decreto-ley permite celebrar contratos de naturaleza temporal por parte del sector público. Estas relaciones laborales temporales deben destinarse a la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y la duración de estos contratos temporales no podrá exceder de la materialización de los proyectos enunciados o bien para ejecutar programas de carácter temporal financiados por la Unión Europea³. Sin embargo, nos podremos encontrar con múltiples vínculos contractuales de la misma naturaleza (contratos temporales para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia) concertados con idéntica persona -con o sin solución de continuidad- para realizar la misma o diferente función,

² Se aplican también a las Administraciones Públicas (excluidos los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o dependientes de las mismas) los límites de prohibición de encadenamiento de contratos temporales en un plazo de 18 meses dentro de un período de referencia de 24 meses.

³ La norma no matiza si la financiación debe ser exclusiva o no, de la Unión Europea, lo que en principio hace pensar que no tiene por qué ser exigible dicha exclusividad, y como consecuencia el potencial número de proyectos en los que se posibilita este tipo de contratos se amplía notablemente, y su importancia en número sería una importante quiebra en el ámbito de las Administraciones a la política de prioridad total a los contratos fijos (Vida, 2022).

aun cuando, eso sí, precise una justificación que se encuentra en la ejecución de los planes anteriormente descritos (Asquerino 2022). También se autoriza a las Administraciones Públicas (disposición adicional novena) a realizar contratos para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo y con una duración máxima de 12 meses.

El Real Decreto-ley 32/2021 también prevé límites para la celebración de contratos de sustitución por vacante, pudiéndose celebrar contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Si se superara el plazo de tres años, el personal laboral interino por vacante tendrá derecho a una compensación económica, equivalente a la mencionada anteriormente por superación de los plazos máximos en el empleo temporal.

Resulta necesario prever procesos de estabilización del empleo como medida de choque frente a la elevada tasa de temporalidad actualmente existente en el sector público. Pero la medida debe implantarse partiendo de una adecuada planificación de recursos humanos y de plantillas correctamente dimensionadas. El remedio al abuso de la temporalidad no puede ser ni el mantenimiento de la situación de inestabilidad, ni la conversión del personal temporal en funcionario de carrera o laboral fijo, sin respetar los principios constitucionales de acceso al empleo público, y en perjuicio de aspirantes legítimos con mérito y capacidad para el puesto de trabajo, vulnerando el interés general (Fernández, 2022).

La medida más importante contra los abusos es aquella en virtud de la cual los contratos temporales en fraude de ley determinan su conversión en indefinidos. El problema es que dicha medida plantea un conflicto entre la norma laboral y las normas constitucionales y administrativas sobre el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Este conflicto se resolvió por la jurisprudencia con la figura del indefinido no fijo⁴ en la que el trabajador se califica como "indefinido", pero no adquiere la "fijeza", aunque tiene derecho a mantener la relación laboral hasta que se cubra la plaza por los procedimientos reglamentarios (Desdentado, 2022).

Las recientes reformas legales en materia de contratación temporal (RD-Ley 32/2021) y para combatir la temporalidad en el sector público (Ley 20/2021) no comportan por sí mismas la desaparición de la figura del personal laboral indefinido no fijo, si bien el automatismo indemnizatorio establecido para el personal temporal que cese tras haber superado los tiempos máximos de permanencia legalmente permitidos, o no logre consolidar plaza en los procesos de estabilización de empleo que se habiliten al efecto, puede desplegar un efecto desincentivador de demandas orientadas a obtener el reconocimiento del estatus de personal indefinido no fijo (Cavas, 2022). Por tanto, a diferencia de la empresa privada, donde con la reforma operada por el RD-Ley 32/2021 va a ser más sencilla la declaración de trabajador indefinido ante supuestos de fraude de ley y/o encadenamiento de contratos de trabajo superando los límites previstos en el art. 15 ET, en el ámbito de la empresa pública se evita esta sanción jurídica (Terradillos, 2022).

Tanto la Ley 20/2021 como el RD-Ley 32/2021 tienen el objetivo común de intentar racionalizar el acceso al empleo público mediante mecanismos distintos: por un lado, a través de la reordenación de la contratación o de nombramientos temporales de personal y en paralelo el establecimiento de límites a la contratación o nombramientos abusivos o de larga duración y, por otro lado, a través de procesos de estabilización excepcionales para contrarrestar la precariedad de los empleados públicos y la alta tasa de temporalidad que, en la mayoría de los casos, es abusiva conforme a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Marín, 2022)

Sin embargo, no se establece en la nueva regulación un modelo claro y homogéneo de la temporalidad en el empleo público, ni parece que las medidas articuladas para afrontar la misma (procesos selectivos ad hoc y compensaciones económicas por extinción en supuestos de prolongación de la duración máxima de contratos y nombramientos) vayan a aligerar a corto plazo la problemática que se avecina como consecuencia de las jubilaciones masivas que se prevén en la

⁴ La conversión de un empleado temporal en indefinido no fijo podía producirse por tres circunstancias: la existencia de un contrato en fraude de ley, o con graves irregularidades, por superarse el límite el encadenamiento de contratos temporales a un mismo empleado y por existir cesión ilegal de trabajadores en el marco de contratos administrativas, encomiendas de gestión o convenios de coordinación y optar por su integración en la Administración Pública cesionaria.

Administración Pública en la próxima década o por la digitalización generalizada del empleo público (Marín, 2022).

El hecho de que la temporalidad en el sector público está más concentrada en los contratos de sustitución para cubrir ausencias totales o parciales con reserva de puesto limita el impacto de la reforma laboral de 2021 en la reducción de la temporalidad, a favor de los procesos de estabilización y su respectivo desarrollo. Por otra parte, con la supresión de la modalidad de contrato por obra y servicio determinado se pretende incentivar la contratación indefinida también en el sector público, pero se encuentra con el obstáculo de la tasa de reposición que sigue limitando la capacidad y libertad de la Administración para contratar al personal necesario (De la Puebla, 2022).

El objetivo de reducción de la temporalidad de los empleados públicos al que responden las reformas aprobadas a finales de 2021 merece en general una valoración positiva. Ahora bien, no cabe olvidar que una prestación eficiente de los servicios de interés general exige una serie de cambios adicionales, que pasan por la digitalización de los todos procesos administrativos y un mayor control en la utilización de los recursos públicos acompañado de una mejor rendición de cuentas (Monereo, 2022).

III. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO Y DE LA TEMPORALIDAD

La elevada temporalidad en el sector público carece de justificación, ya que en el empleo público hay una presencia reducida de actividades temporales. Este desajuste no solo no se ha corregido en los últimos años, sino que se ha intensificado. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) nos muestran que ya a finales de 2019 la temporalidad en el sector público superó a la del sector privado (27,8% frente al 25,7%), para llegar al máximo del 32,4 % en el segundo trimestre de 2022 y con unas diferencias cada vez más grandes (tablas 1 y 2).

La tasa de temporalidad en el sector público aumentó 3,2 puntos entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021, mientras que en sector privado disminuyó 1,8 puntos (si bien con oscilaciones durante la pandemia). Entre finales de 2021 y el primer trimestre de 2023 la reducción de la tasa de temporalidad en el sector privado es de 10,2 puntos, sin duda debido a la reforma laboral de 2021, marcando un mínimo del 13,7%. Por el contrario, en el sector público si bien a finales de 2022 se había reducido levemente, en el primer trimestre de 2023 repunta de nuevo situándose en el 31,3%, más del doble que en el sector privado (tablas 1 y 2).

La utilización de manera mucho más generalizada de la temporalidad en el sector público afecta especialmente a las mujeres porque a medida que la temporalidad bajaba en el sector privado, aumentaba en el sector público. Entre 2019 y 2021 la tasa femenina disminuye menos que la masculina en el sector privado. En cambio, en el sector público la tasa de temporalidad de las mujeres aumenta 4 puntos mientras que en el caso de los hombres solo aumenta en un punto. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad disminuye casi por igual en hombres y en mujeres en el sector privado (alrededor de 10 puntos. Por contra, en el sector público dicha tasa aumenta 1,7 puntos en los hombres, mientras que se reduce levemente en las mujeres. La diferencia entre la tasa de temporalidad femenina y la masculina se sitúa en 12,2 puntos al inicio de 2023 (36,4% frente al 24,2%), entretanto en el sector privado la diferencia es de 1,6 puntos (14,6% frente al 13%). Por tanto, la tasa de temporalidad femenina es 20 puntos superior en el sector público, mientras que en la masculina la diferencia es de 11 puntos, aumentando claramente en ambos casos durante el período analizado (tablas 1 y 2).

Si analizamos las tasas de temporalidad por franjas de edad, cabe señalar en primer lugar que en los menores de 30 años disminuye apenas un punto en el sector privado entre 2019 y 2021, mientras que en el sector público aumenta en 3,5 puntos. No obstante, hay diferencias entre hombres y mujeres ya que mientras que en el sector privado la temporalidad se reduce entre los primeros se mantiene sin variaciones en las segundas. En el sector público la tasa de temporalidad masculina aumenta en apenas un punto mientras que la femenina crece en casi 4 puntos. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad en el sector privado disminuye algo más de 20 puntos, entretanto en el sector público la caída es de casi 7 puntos. Sin embargo, mientras que en el primero la disminución es casi la misma en hombres que en mujeres, en el segundo la temporalidad

femenina se reduce menos que la masculina. En definitiva, en los menores de 30 años la tasa de temporalidad en el sector público es a principios de 2023 alrededor de 40 puntos superior a la registrada en el sector privado, cuando en 2019 la diferencia era en torno a 21 puntos. Este resultado se explica en gran medida por la acusada caída de la temporalidad en el sector privado como consecuencia de la reforma laboral de 2021 (tablas 1 y 2).

En el grupo entre 30 y 49 años la tasa de temporalidad en el sector privado disminuye en 1,6 puntos entre 2019 y 2021, mientras que en el sector público dicha tasa aumenta casi en 3 puntos. La tasa de temporalidad en el sector privado disminuye algo más en los hombres que en las mujeres. En cambio, en el sector público la tasa de temporalidad aumenta 4,5 puntos en las mujeres y se mantiene sin variaciones en los hombres. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad en el sector privado se reduce en 9,6 puntos, mientras que en el sector público prácticamente no disminuye. No obstante, la caída de la temporalidad es prácticamente idéntica en hombres y mujeres en el sector privado, en tanto que en el sector público la tasa de temporalidad masculina aumenta y la femenina disminuye (ambas en la misma magnitud). En suma, en esta franja de edad, la tasa de temporalidad en el sector público es a principios de 2023 alrededor de 25 puntos superior a la registrada en el sector privado, cuando en 2019 la diferencia era de 11,3 puntos. Este resultado se explica porque la temporalidad en el sector público aumenta mientras que disminuye de forma notable en el sector privado, de nuevo a raíz de la reforma laboral de 2021 (tablas 1 y 2).

En la franja de los mayores de 49 años las diferencias en la temporalidad entre el sector privado y el sector público son las menores de todos los grupos de edad. Entre 2019 y 2021 la tasa de temporalidad en el sector privado se reduce en 1,2 puntos mientras que el sector público se incrementa en 2,6 puntos. La tasa de temporalidad en el sector privado disminuye casi por igual en hombres y en mujeres, en tanto que en el sector público la temporalidad aumenta algo más en las mujeres (2,7 frente a 2,1 puntos). Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad en el sector privado se reduce en 5,5 puntos, mientras que en el sector público se incrementa en casi 2 puntos. Sin embargo, en el primero la caída de la temporalidad es mayor en los hombres que en las mujeres, cuando en el segundo el aumento de la tasas masculina y femenina es idéntico. En definitiva, en los mayores de 49 años la tasa de temporalidad en el sector público es a principios de 2023 alrededor de 10 puntos superior a la registrada en el sector privado, cuando en 2019 la diferencia era de apenas un punto y siendo la única franja de edad donde la temporalidad era aún inferior en el sector público. Este resultado se explica también porque la temporalidad en el sector público aumenta mientras que disminuye de forma notable en el sector privado, de nuevo a causa de la reforma laboral de 2021 (tablas 1 y 2).

Tabla 1. Tasas de temporalidad en el sector privado por franjas de edad

	2019IV	2020IV	2021II	2021IV	2022II	2022IV	2023I
Ambos sexos	25,7	23,2	23,6	23,9	19,8	14,8	13,7
< 30 años	53,5	48,8	51,9	52,5	43,9	34,9	31,7
30-49 años	22,2	20,6	20,2	20,6	16,4	11,7	11,0
> 49 años	14,7	13,8	13,6	13,5	10,8	8,5	8,0
Hombres	25,6	22,6	22,6	23,2	19,0	13,9	13,0
< 30 años	52,6	46,6	49,3	50,9	42,8	31,7	30,4
30-49 años	22,5	20,3	19,4	20,0	15,8	11,0	10,5
> 49 años	14,7	13,9	13,5	13,6	10,0	8,4	7,3
Mujeres	25,8	24,0	24,8	24,8	20,7	15,9	14,6
< 30 años	54,5	51,3	54,8	54,4	45,3	38,7	33,1
30-49 años	21,9	21,0	21,1	21,2	17,1	12,5	11,6
> 49 años	14,7	13,6	13,7	13,4	11,8	8,7	8,9

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Tabla 2. Tasas de temporalidad en el sector público por franjas de edad

	2019IV	2020IV	2021III	2021IV	2022II	2022IV	2023I
Ambos sexos	27,8	29,9	30,6	31,0	32,4	30,2	31,3
< 30 años	74,8	79,7	78,4	78,3	73,8	71,4	71,5
30-49 años	33,5	35,3	36,8	36,4	38,2	34,5	36,1
> 49 años	14,0	16,3	15,9	16,6	18,1	17,9	18,4
Hombres	21,3	23,6	22,7	22,5	24,6	23,5	24,2
< 30 años	66,7	72,6	70,3	68,5	65,3	62,8	61,5
30-49 años	25,9	27,6	26,4	25,8	27,3	26,1	27,4
> 49 años	9,4	11,8	11,3	11,5	13,9	13,4	13,3
Mujeres	32,8	34,8	36,4	36,9	38,1	35,1	36,4
< 30 años	80,4	84,9	84,0	84,2	79,9	78,0	79,6
30-49 años	39,3	41,1	44,2	43,8	46,0	40,8	42,3
> 49 años	17,6	19,8	19,5	20,3	21,3	21,1	22,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

En cuanto a la variación del empleo asalariado, si analizamos el empleo indefinido se constata que en el sector privado los asalariados indefinidos en el 4º trimestre de 2022 aumentan un 14,9% respecto al año anterior y un 16,8% en relación al nivel previo a la pandemia. En contraste, en el sector público los asalariados indefinidos aumentan un 2,6% respecto al año anterior y un 4,8% respectivamente, muy por debajo por tanto de los aumentos registrados en el sector privado. Las diferencias son aún más notables en el caso del empleo temporal, ya que mientras en el sector privado los asalariados temporales disminuyen en un 36,6% entre 2021 y 2022 y un 41,3% entre 2019 y 2022, en el sector público el empleo temporal disminuye solo un 1,1% en el primer caso y por contra, aumenta un 17% en el segundo (tabla 3). En consecuencia, el empleo indefinido representa el 85,2% del total del empleo asalariado privado, en tanto que el empleo indefinido no llega a alcanzar el 70% del total del empleo asalariado público.

El aumento en el empleo asalariado indefinido en el sector privado es ligeramente mayor en los hombres que en las mujeres en 2022 respecto al año anterior y casi 3 puntos superior a en relación a finales de 2019. En cambio, el empleo asalariado indefinido en el sector público aumenta 1,3 puntos más en los hombres que en las mujeres entre 2021 y 2022, mientras que son claramente más elevados en las mujeres entre 2019 y 2022 (6,6% frente a 2,9%). En el caso del empleo asalariado temporal, las caídas en el sector privado son mayores en los hombres que en las mujeres, tanto entre 2021 y 2022 (4,7 puntos) como entre 2019 y 2022 (casi 8 puntos de diferencia). En el empleo asalariado temporal en el sector público se registra en 2022 una caída respecto al año anterior en las mujeres (5,6%) y un aumento en los hombres (9,5%), en tanto que respecto a 2019, el aumento del empleo temporal es similar hombres y mujeres (alrededor del 17%). Por consiguiente, tanto para hombres como mujeres la evolución del empleo asalariado es más favorable en el sector privado, con un aumento superior del empleo indefinido y una importante caída del empleo temporal frente al aumento registrado en el sector público (tabla 3).

Por franjas de edad, el mayor aumento en los asalariados indefinidos se registra en los menores de 30 años y muy por encima de los otros dos grupos de edad, tanto en el sector privado como en el sector público. No obstante, en el privado el crecimiento es mayor entre 2021 y 2022, mientras que entre 2019 y 2022 los aumentos son similares. En cambio, en el primer caso en los asalariados temporales la caída del empleo temporal es muy superior en el sector privado, en tanto que en el segundo caso se registra una disminución de los asalariados temporales en el sector privado (33,4%) y un aumento en el sector público (20,5%). El aumento de los asalariados indefinidos es mayor en los hombres que en las mujeres tanto en el sector privado como en el público en los dos períodos analizados. Sin embargo, en los asalariados temporales la caída es mayor en los hombres en el sector privado, mientras que en el sector público se registra un aumento en los hombres y una caída

en las mujeres (de igual magnitud) entre 2021 y 2022 y, por otra parte, el aumento del empleo temporal es mayor en los hombres entre 2019 y 2022 (tabla 3).

En la franja de edad entre 30 y 49 años el aumento de los asalariados indefinidos en el sector privado es muy superior al registrado en el sector público en los dos periodos analizados. En el empleo temporal este grupo de edad se anota la mayor caída en el sector privado, mientras que en el sector público registra también la mayor caída (aunque mucho menor) entre 2021 y 2022 y el menor aumento entre 2019 y 2022. El aumento de los asalariados indefinidos en 2022 respecto al año anterior es mayor en las mujeres en el sector privado (13,1 frente al 11,6%), en tanto que en el sector público el aumento es idéntico (2,9%). En cambio, respecto a finales de 2019 el aumento es prácticamente igual en el sector privado y mayor en las mujeres en el sector público. Por otro lado, la caída en los asalariados temporales en el sector privado es mayor en los hombres, mientras que el sector público se registra un aumento en los hombres y una caída en las mujeres entre 2021 y 2022, siendo el aumento del empleo temporal mayor en las mujeres entre 2019 y 2022 (tabla 3).

En los mayores de 49 años el aumento de los asalariados indefinidos en el sector privado es también muy superior al registrado en el sector público en los dos periodos analizados. En cambio, en el empleo temporal se registra una caída en el sector privado, en tanto que en el sector público se anota el mayor aumento de todas las franjas de edad. El aumento de los asalariados indefinidos en 2022 respecto al año anterior es similar en hombres y mujeres en el sector privado, mientras que en el sector público aumenta levemente en los hombres y se mantiene sin apenas variaciones en las mujeres. En cambio, respecto a finales de 2019 el aumento es mayor en los hombres en el sector privado y mayor en las mujeres en el sector público. Sin embargo, la caída en los asalariados temporales en el sector privado es mayor en los hombres, mientras que el sector público se registra un mayor aumento del empleo temporal en los hombres en los dos periodos analizados (tabla 3).

Tabla 3. Variación relativa del empleo asalariado por franjas de edad (%)

	2022IV-2019IV				2022IV-2021IV			
	Total	< 30	30-49	> 49	Total	< 30	30-49	> 49
SECTOR PRIVADO								
Ambos sexos								
Indefinido	16,8	42,9	10,4	20,0	14,9	45,4	12,3	9,6
Temporal	-41,3	-33,4	-48,8	-35,4	-36,6	-29,6	-42,5	-34,9
Hombres								
Indefinido	18,0	48,5	10,7	21,2	15,1	50,8	11,6	9,8
Temporal	-44,9	-38,0	-52,6	-36,0	-38,8	-32,5	-44,5	-36,4
Mujeres								
Indefinido	15,3	36,2	10,0	18,6	14,6	38,8	13,1	9,4
Temporal	-37,0	-28,3	-44,3	-34,8	-34,1	-26,6	-40,3	-33,1
SECTOR PÚBLICO								
Ambos sexos								
Indefinido	4,8	42,3	3,3	4,3	2,6	38,8	2,9	0,6
Temporal	17,6	20,5	8,3	38,9	-1,1	-3,3	-4,9	9,6
Hombres								
Indefinido	2,9	47,1	2,6	0,8	3,3	40,9	2,9	1,5
Temporal	17,3	24,1	3,4	50,7	9,5	9,6	4,3	21,5
Mujeres								
Indefinido	6,6	36,7	4,1	7,3	2,0	36,2	2,9	-0,04
Temporal	17,7	18,4	10,7	34,1	-5,6	-9,6	-8,8	4,9

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

El análisis de las tasas de temporalidad por Comunidades Autónomas nos muestra en primer lugar que en el primer trimestre de 2023 todas registran una tasa de temporalidad en el sector público mucho más elevada que en el sector privado, especialmente en el País Vasco, Asturias, Baleares y Canarias. En cambio, en el cuarto trimestre de 2019 las diferencias eran pequeñas en la mayoría de Comunidades (excepto en Cantabria, Navarra y País Vasco) e incluso en Andalucía, Castilla-La Mancha, Galicia y Murcia las tasas de temporalidad eran superiores en el sector privado. Las diferencias aumentan de forma notable en el cuarto trimestre de 2021, aunque Andalucía y Murcia continuaban teniendo tasas inferiores en el sector público. Las diferencias en la temporalidad entre el sector público y el sector privado son en general mayores en las mujeres que en los hombres excepto en Andalucía y Murcia en 2019 y 2021 y Cantabria, Castilla-La Mancha y Galicia en 2019 (tablas 4 y 5). Por tanto, se puede afirmar que en la actualidad la temporalidad ya es más un problema del sector público que del sector privado.

En el sector privado la tasa de temporalidad se reduce entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021 en todas las Comunidades excepto en el País Vasco. Destacan especialmente las caídas en Murcia, Extremadura y Asturias. En cambio, el descenso de la temporalidad es mínimo en Aragón, Canarias y Comunidad Valenciana. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad disminuye ahora sí en todas las Comunidades, en especial en Murcia, Canarias y Andalucía con entre 14 y 15 puntos. Las tasas de temporalidad más bajas al inicio de 2023 se registran en Baleares, Madrid, Castilla y León y Cataluña. En el otro extremo se sitúan Andalucía y Extremadura que superan de largo la media nacional. La tasa de temporalidad en el sector privado entre 2019 y 2021 se reduce más entre los hombres en la mayoría de Comunidades, excepto en Madrid, Galicia, Cataluña, Cantabria y Baleares. No obstante, la temporalidad aumenta en Canarias y País Vasco en los hombres y en Aragón, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Murcia y La Rioja en las mujeres. Entre finales de 2021 y el primer trimestre de 2023 la temporalidad se reduce más en los hombres en ocho Comunidades registrándose las mayores diferencias en Asturias y Madrid. Por el contrario, en nueve Comunidades la temporalidad se reduce más en las mujeres, siendo en este caso la Comunidad Valenciana la que se anota la mayor disparidad (tabla 4).

Por lo que respecta al sector público, el comportamiento de la tasa de temporalidad es distinto al registrado en el sector privado. Entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021 la temporalidad aumenta en la mayoría de Comunidades a excepción de Cantabria, Extremadura y Madrid. Destacan especialmente los aumentos en Aragón y Castilla-La Mancha. En contraste, el alza de la temporalidad es reducida en Andalucía, Castilla y León y Murcia. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad aumenta aún en la mayoría de Comunidades, en especial en Asturias, Extremadura y Murcia con entre 4 y 5 puntos. Por contra, la temporalidad se reduce en Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha y singularmente en Aragón y Navarra. Las tasas de temporalidad más bajas al inicio de 2023 se registran en Madrid, Cataluña y Andalucía, con niveles inferiores al 30%. En el otro extremo se sitúan País Vasco, Asturias y Canarias, con tasas superiores al 40%. La tasa de temporalidad en el sector público entre 2019 y 2021 aumenta más entre los hombres en Andalucía, Aragón, Baleares y Castilla-La Mancha, mientras que aumenta más en las mujeres en Canarias, Castilla y León, Galicia y Navarra. No obstante, la temporalidad se reduce en Cantabria, Extremadura y Madrid en los hombres y en ocho Comunidades en las mujeres. Entre finales de 2021 y el primer trimestre de 2023 la tasa de temporalidad aumenta en los hombres en la mayoría de Comunidades, especialmente en País Vasco y La Rioja. Por el contrario, en nueve Comunidades la temporalidad se reduce en las mujeres, destacando Aragón y Navarra (tabla 5).

A partir de los datos analizados se puede afirmar que las diferencias por Comunidades Autónomas en las tasas de temporalidad entre el sector público y el sector privado se incrementan entre 2019 y 2021 como resultado sobre todo del aumento de dicha tasa en el sector público y de forma especial entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023, debido no tanto al aumento en el sector público, como a la importante caída de la temporalidad en el sector privado. En términos generales, el aumento continuado de las tasas de temporalidad en el sector público se explica por la insuficiencia en los recursos destinados a dotar las plantillas de funcionarios y personal laboral indefinido.

Tabla 4. Tasas de temporalidad en el sector privado

	2019IV	2020IV	2021III	2021IV	2022II	2022IV	2023I
Ambos sexos							
Andalucía	37,7	35,7	34,5	35,7	30,1	22,2	21,8
Aragón	19,9	19,6	22,0	19,3	17,1	11,8	12,8
Asturias	24,2	21,5	22,2	21,1	18,2	13,7	12,4
Baleares	25,5	17,8	18,5	19,5	21,1	12,8	7,8
Canarias	30,1	22,9	24,6	29,3	23,3	16,5	15,2
Cantabria	22,6	22,4	19,1	20,0	14,5	10,8	12,4
Castilla y León	24,5	20,0	21,3	21,8	17,6	12,2	11,1
Castilla – La Mancha	27,0	25,4	24,9	25,3	18,7	16,2	14,9
Cataluña	20,7	18,6	19,6	18,8	15,7	12,5	11,8
Comunidad	27,3	24,5	25,0	26,9	22,0	15,0	12,7
Extremadura	33,8	35,6	35,8	30,2	25,4	21,1	19,6
Galicia	26,0	23,0	22,7	23,0	17,0	13,1	12,0
Madrid	19,2	17,8	18,2	17,7	15,0	11,3	10,4
Murcia	33,7	29,4	31,3	29,9	23,9	17,2	14,5
Navarra	23,0	20,9	19,5	20,2	16,4	14,3	13,2
País Vasco	20,5	18,4	19,3	20,5	16,3	13,5	12,9
La Rioja	23,5	21,6	20,5	21,1	17,7	12,9	13,0
Total España	25,7	23,2	23,6	23,9	19,8	14,8	13,7
Hombres							
Andalucía	37,6	35,1	34,4	35,0	29,7	21,8	21,5
Aragón	20,4	20,3	21,3	17,6	14,8	10,5	11,7
Asturias	24,2	19,7	21,0	20,5	16,1	11,0	9,9
Baleares	25,0	19,5	21,2	19,7	22,1	12,1	7,8
Canarias	27,5	20,7	25,0	29,3	23,3	14,7	14,0
Cantabria	20,0	21,6	20,5	19,1	12,6	10,3	10,3
Castilla y León	23,7	18,8	20,0	21,0	16,4	10,9	9,5
Castilla - La Mancha	27,4	25,0	25,1	23,6	17,5	15,0	13,6
Cataluña	19,7	17,3	17,5	17,9	14,1	10,7	11,6
Comunidad	27,9	22,9	21,5	23,8	20,8	14,6	12,9
Extremadura	34,1	36,7	35,4	28,9	23,3	19,9	18,9
Galicia	24,9	22,8	21,1	21,9	16,4	11,8	10,7
Madrid	19,9	17,0	17,3	18,5	14,6	10,8	8,6
Murcia	34,8	28,9	28,2	27,6	22,7	16,8	12,5
Navarra	23,4	18,1	16,3	19,2	15,3	11,8	12,4
País Vasco	18,9	17,1	17,2	19,7	15,4	12,3	11,4
La Rioja	23,9	20,1	20,6	19,1	15,1	13,7	12,5
Total España	25,6	22,6	22,6	23,2	19,0	13,9	13,0
Mujeres							
Andalucía	37,8	36,6	34,5	36,6	30,6	22,8	22,2
Aragón	19,3	18,6	23,0	21,3	19,8	13,5	14,2
Asturias	24,1	23,8	23,7	21,9	20,7	16,9	15,3
Baleares	26,1	15,7	15,2	19,1	20,0	13,7	7,9
Canarias	33,3	25,5	24,1	29,4	23,3	18,9	16,4
Cantabria	25,5	23,4	17,3	21,2	16,8	11,4	15,0
Castilla y León	25,4	21,7	23,0	22,9	18,8	13,6	12,9
Castilla - La Mancha	26,4	26,0	24,7	27,8	20,5	17,9	16,5
Cataluña	21,8	20,1	22,0	19,9	17,5	14,5	11,9
Comunidad	26,7	26,3	29,4	30,8	23,4	15,6	12,5
Extremadura	33,3	33,9	36,2	32,1	28,5	22,9	20,8
Galicia	27,3	23,2	24,5	24,2	17,6	14,4	13,3
Madrid	18,5	18,5	19,1	16,9	15,3	11,9	12,2
Murcia	32,1	30,1	35,9	33,2	25,6	17,9	17,2
Navarra	22,5	24,4	23,1	21,3	17,6	17,4	14,3
País Vasco	22,2	19,8	21,7	21,3	17,3	15,0	14,6
La Rioja	23,2	23,6	20,4	23,3	20,6	12,0	13,5
Total España	25,8	24,0	24,8	24,8	20,7	15,9	14,6

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Tabla 5. Tasas de temporalidad en el sector público

	2019IV	2020IV	2021III	2021IV	2022II	2022IV	2023I
Ambos sexos							
Andalucía	27,0	28,3	27,6	28,9	29,0	27,2	27,5
Aragón	28,1	35,6	36,4	41,7	35,2	30,0	31,8
Asturias	29,6	30,0	32,8	37,0	35,5	37,2	42,1
Baleares	28,7	31,5	39,0	32,5	39,1	33,1	35,1
Canarias	33,6	37,1	39,3	38,8	41,3	39,3	41,9
Cantabria	38,0	40,5	33,4	33,7	31,4	30,7	30,7
Castilla y León	28,7	30,0	31,7	30,6	33,7	33,4	32,8
Castilla – La Mancha	25,2	28,9	31,8	34,1	35,9	31,1	33,4
Cataluña	24,0	26,0	26,8	27,0	29,4	24,7	27,5
Comunidad	28,2	27,4	32,1	31,0	34,4	31,9	32,4
Extremadura	35,1	36,1	31,4	34,7	37,7	38,7	39,2
Galicia	25,5	28,5	29,3	29,1	31,7	29,3	32,2
Madrid	24,6	28,0	25,9	24,4	24,3	25,2	24,5
Murcia	27,4	26,9	28,7	28,4	30,6	30,4	32,7
Navarra	38,4	43,1	35,5	42,5	37,1	35,5	34,6
País Vasco	39,1	40,2	41,1	44,6	47,9	43,9	46,8
La Rioja	28,7	33,7	33,5	31,3	29,4	31,1	32,0
Total España	27,8	29,9	30,6	31,0	32,4	30,2	31,3
Hombres							
Andalucía	21,3	24,4	22,7	21,9	23,3	24,4	23,3
Aragón	22,1	25,4	29,0	34,2	28,4	20,3	23,4
Asturias	18,6	19,6	23,4	26,0	26,5	27,1	25,9
Baleares	21,6	30,0	26,5	25,1	24,9	28,0	30,0
Canarias	26,7	28,9	31,2	33,8	30,6	28,7	32,5
Cantabria	35,5	35,7	20,9	25,9	27,8	27,7	22,3
Castilla y León	20,6	22,0	21,7	26,7	29,9	27,1	28,0
Castilla - La Mancha	20,1	19,9	21,6	25,8	28,9	24,1	25,7
Cataluña	19,5	21,8	17,7	16,8	20,1	19,3	21,7
Comunidad	21,3	24,3	23,6	20,7	26,5	22,7	22,3
Extremadura	30,4	24,9	21,8	26,6	34,1	34,0	34,3
Galicia	19,0	22,8	22,0	23,4	22,6	21,8	24,7
Madrid	15,1	20,5	19,5	12,8	15,1	18,4	17,3
Murcia	24,0	19,8	21,8	20,7	20,8	19,7	14,6
Navarra	28,3	29,7	27,0	33,3	28,2	25,7	27,0
País Vasco	36,2	31,6	34,3	34,8	39,3	33,8	43,9
La Rioja	21,1	26,7	23,8	18,2	21,9	21,8	27,5
Total España	21,3	23,6	22,7	22,5	24,6	23,5	24,2
Mujeres							
Andalucía	32,4	31,8	32,1	35,0	34,4	29,8	31,0
Aragón	32,2	41,9	41,1	46,3	39,5	35,9	37,1
Asturias	36,3	36,9	39,2	45,9	41,6	44,0	51,1
Baleares	34,4	32,6	47,8	37,4	47,3	36,8	39,2
Canarias	39,5	43,7	45,7	42,5	49,1	47,1	48,7
Cantabria	39,8	44,2	41,0	38,8	33,5	32,3	35,9
Castilla y León	35,0	36,3	39,5	33,7	36,6	38,1	36,3
Castilla - La Mancha	29,9	36,5	39,9	40,8	41,8	37,1	40,1
Cataluña	27,0	28,6	32,5	33,1	35,5	28,2	31,2
Comunidad	33,0	29,7	37,9	37,9	40,2	39,3	40,5
Extremadura	38,7	44,1	39,4	40,3	40,4	42,2	42,5
Galicia	29,9	32,6	34,4	33,0	37,9	34,5	37,5
Madrid	31,8	34,4	30,8	31,7	30,5	29,8	29,5
Murcia	29,9	31,8	33,4	33,4	37,3	38,7	46,8
Navarra	45,0	51,8	40,5	47,6	42,9	40,7	38,4
País Vasco	40,8	45,3	45,4	49,9	53,1	49,5	48,7
La Rioja	33,3	38,1	40,4	39,8	33,1	35,9	34,3
Total España	32,8	34,8	36,4	36,9	38,1	35,1	36,4

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

El empleo indefinido en el sector privado aumenta en el cuarto trimestre de 2022 respecto al año anterior en todas las Comunidades, especialmente en Andalucía, Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana, con aumentos superiores al 20%. Entre 2019 y 2022 el crecimiento del empleo indefinido es aún mayor en la mayoría de Comunidades. Los menores incrementos se registran en Asturias, Cataluña y Madrid, claramente por debajo de la media española. Por el contrario, el empleo temporal en 2022 cae en todas las Comunidades tanto respecto a 2021 como a 2019. Las mayores caídas se registran en Cantabria, Castilla y León, Galicia y Murcia. En el otro extremo se sitúan Extremadura y Navarra con descensos inferiores a la media (tabla 6).

En el sector privado el empleo indefinido entre 2021 y 2022 aumenta más en los hombres que en las mujeres en ocho Comunidades, en los hombres en la mayoría de Comunidades, especialmente en Canarias y País Vasco. Por contra, el empleo indefinido crece más entre las mujeres en nueve Comunidades, destacando Galicia y Murcia. Por otro lado, entre 2019 y 2022 el aumento es superior en los hombres en la mayoría de Comunidades, singularmente en Aragón, Navarra y La Rioja. En cambio, Comunidad Valenciana y Galicia el aumento del empleo indefinido es mucho mayor en las mujeres. En el caso del empleo temporal las caídas registradas entre 2021 y 2022 son mayores en los hombres en la mayoría de Comunidades, especialmente en Asturias, Cataluña y Navarra. Por el contrario, el empleo temporal cae más en las mujeres en Aragón, Cantabria, Comunidad Valenciana, Murcia y en particular en La Rioja, con una diferencia de casi 26 puntos porcentuales. Por otra parte, entre 2019 y 2022 la caída es superior en los hombres en todas las Comunidades excepto en Canarias, Cantabria, País Vasco y La Rioja. Destaca la disminución del empleo temporal en los hombres en Asturias y Navarra, con más de 25 puntos porcentuales de diferencia respecto a las mujeres (tabla 6).

Cabe señalar que el peso de las mujeres en el empleo temporal a nivel nacional en el sector privado es mayor que en el indefinido y ha aumentado entre 2019 y 2022, pasando del 46% al 49%, en tanto que se mantiene la proporción en el indefinido alrededor del 45%. En el cuarto trimestre de 2022 el mayor peso se registra en Asturias (57%) en el empleo temporal y en el caso del empleo indefinido en Cataluña y Madrid, ambas en torno al 48%. Por el contrario, la menor proporción de mujeres se registra en Extremadura tanto en el indefinido como en el temporal (38% y 41% respectivamente).

El empleo indefinido en el sector público aumenta en el cuarto trimestre de 2022 respecto al año anterior en la mayoría de Comunidades, especialmente en Aragón, Madrid y Navarra, con aumentos superiores al 10%. En cambio, disminuye en Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana, Murcia y singularmente en Asturias, con una caída del 15,7%. Entre 2019 y 2022 el empleo indefinido crece también en la mayoría de Comunidades, en particular en Cantabria, Comunidad Valenciana y Extremadura. Por el contrario, disminuye sobre todo en Asturias y Castilla-La Mancha. En el caso del empleo temporal en 2022 se reduce en nueve Comunidades, en especial en Aragón, con una caída del 31,3%. En cambio, aumenta en Castilla y León, Madrid y Extremadura. Entre 2019 y 2022 el empleo temporal aumenta en la mayoría de Comunidades a excepción de Cantabria y Navarra. Cabe destacar a Baleares, Canarias Castilla y León y Comunidad Valenciana, con aumentos superiores al 30% (tabla 7).

En el sector público el empleo indefinido entre 2021 y 2022 aumenta tanto en hombres como en mujeres en ocho Comunidades, mientras que solo disminuye en ambos sexos en Asturias, en especial en los hombres, con una caída del 25,4%. Los mayores aumentos se registran en Aragón para los hombres (14,7%) y en Cantabria para las mujeres (21,7%). Por otro lado, entre 2019 y 2022 aumenta tanto el empleo indefinido masculino como el femenino en siete Comunidades, siendo mayor el aumento en las mujeres excepto en Comunidad Valenciana. Solo disminuye tanto en hombres como en mujeres en Asturias y Castilla-La Mancha. Los mayores aumentos se registran en Comunidad Valenciana para los hombres (26,2%) y en Cantabria para las mujeres (26,8%). Por contra, la mayor caída del empleo indefinido femenino se registra Asturias (16,8%), mientras que en el masculino se la anota Navarra (12,9%). En el caso del empleo temporal las caídas registradas entre 2021 y 2022 afectan tanto a hombres como mujeres en seis Comunidades, aunque con mayores descensos en los primeros. Las mayores caídas se registran en Aragón para ambos sexos. Por el contrario, el empleo temporal masculino y femenino aumenta en Castilla y León, Extremadura, Madrid y Murcia. Por otra parte, entre 2019 y 2022 el empleo temporal solo se reduce entre las mujeres en Cantabria y Navarra, mientras que cae entre los hombres en seis Comunidades, singularmente en Cantabria. En general, los aumentos en el empleo temporal son superiores en los hombres, destacando Asturias, Baleares y Castilla y León con incrementos por encima el 40%. En

cambio, Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia y País Vasco registran aumentos de alrededor del 30% (tabla 7).

Es necesario subrayar que en el caso del sector público el peso de las mujeres en el empleo temporal a nivel nacional es notablemente mayor que en el indefinido (67% frente al 53,5%) y se ha mantenido sin apenas variaciones entre 2019 y 2022. En el cuarto trimestre de 2022 el mayor peso se registra en La Rioja (76,5%) en el empleo temporal y en el caso del empleo indefinido en Cantabria (63,4%). Por el contrario, la menor proporción de mujeres se registra en Andalucía en el temporal y en Murcia en el indefinido (57% y 49% respectivamente). Por tanto, se puede afirmar que hay una mayor presencia de las mujeres en el empleo público en relación al privado, especialmente en el de carácter temporal.

Por tanto, en base a los datos analizados se constata que entre el cuarto trimestre 2022 y el mismo trimestre de 2021 el empleo indefinido⁵ en el sector privado crece más que en el sector público en todas las Comunidades excepto en Aragón, Madrid y Navarra (Cantabria y La Rioja solo en las mujeres). Las mayores diferencias se registran en Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana, con más de 25 puntos porcentuales. En el empleo temporal el contraste es aún mayor, siendo las caídas unánimes en el sector privado y muy superiores a las registradas en el sector público⁶. La única excepción es Aragón en el caso de los hombres, con una caída de casi 8 puntos porcentuales mayor que la registrada en el sector privado. En cambio, entre 2019 y 2022 no hay ninguna Comunidad donde el empleo indefinido en el sector público crezca más que en el sector privado, siendo Cantabria y Cataluña las que registran menores diferencias (apenas un punto porcentual). No obstante, en los hombres Comunidad Valenciana y en las mujeres Aragón, Baleares, Cantabria, Madrid y Navarra el empleo indefinido aumenta más en el sector público. Las mayores diferencias se las anotan Andalucía y Extremadura, con más de 21 puntos porcentuales favorables al sector privado. En el caso del empleo temporal la disparidad entre el sector público y el privado aún es más evidente, ya que en el primero únicamente se reduce en Cantabria y Navarra (Aragón, Murcia, País Vasco y La Rioja solo en los hombres), mientras que el segundo la caída se registra en todas las Comunidades (tablas 6 y 7).

⁵ El aumento de los contratos fijos discontinuos en el sector privado durante 2022 explica en parte la diferencias en relación al sector público, donde la presencia de dicho tipo de contrato es insignificante.

⁶ La importante caída del empleo temporal en sector privado a partir de principios de 2022 está relacionada en gran parte con la supresión del contrato para obra y servicio como consecuencia del Real Decreto-ley 32/2021, una tipología que era mucho menos utilizada en el sector público.

Tabla 6. Variación relativa del del empleo asalariado en el sector privado (%)

Ambos sexos	2022IV-2019IV		2022IV-2021IV	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Andalucía	31,2	-38,0	23,6	-36,3
Aragón	8,5	-41,5	11,3	-37,7
Asturias	10,9	-44,8	8,3	-36,0
Baleares	14,7	-50,7	22,4	-25,5
Canarias	20,2	-44,8	24,8	-40,5
Cantabria	13,3	-53,2	11,6	-46,3
Castilla y León	13,9	-51,4	14,1	-43,5
Castilla – La Mancha	23,9	-35,2	14,2	-34,9
Cataluña	10,9	-39,3	9,8	-32,2
Comunidad Valenciana	21,2	-42,9	24,9	-40,0
Extremadura	32,2	-30,6	14,2	-29,4
Galicia	18,6	-49,3	14,9	-42,1
Madrid	9,7	-40,9	8,4	-35,6
Murcia	30,1	-46,6	18,8	-41,9
Navarra	16,2	-35,1	10,6	-27,0
País Vasco	10,4	-32,9	9,3	-33,5
La Rioja	18,2	-43,3	10,1	-39,2
Total España	16,8	-41,3	14,9	-36,6
Hombres	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Andalucía	29,5	-40,1	21,7	-37,1
Aragón	14,0	-47,9	15,9	-36,5
Asturias	13,4	-56,2	9,6	-47,6
Baleares	14,2	-52,8	27,2	-28,7
Canarias	22,0	-44,6	32,8	-44,7
Cantabria	16,1	-47,1	11,5	-46,1
Castilla y León	12,6	-55,8	14,0	-47,6
Castilla - La Mancha	25,9	-41,3	12,6	-35,6
Cataluña	11,0	-45,7	8,3	-40,4
Comunidad Valenciana	18,9	-47,4	19,3	-34,8
Extremadura	32,5	-36,5	12,5	-31,3
Galicia	14,9	-53,6	10,8	-47,1
Madrid	14,5	-44,3	11,9	-40,5
Murcia	31,0	-50,5	13,9	-39,7
Navarra	21,5	-46,8	15,4	-35,0
País Vasco	15,2	-30,6	15,9	-33,8
La Rioja	24,5	-37,1	11,6	-25,5
Total España	18,0	-44,9	15,1	-38,8
Mujeres	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Andalucía	33,4	-35,2	26,0	-35,3
Aragón	2,0	-33,1	5,7	-39,0
Asturias	8,0	-31,0	6,7	-22,6
Baleares	15,3	-48,2	17,1	-21,3
Canarias	17,7	-45,0	15,4	-35,5
Cantabria	9,9	-58,7	11,8	-46,9
Castilla y León	15,4	-46,5	14,2	-39,3
Castilla - La Mancha	21,2	-26,3	16,5	-34,1
Cataluña	10,7	-33,1	11,6	-23,9
Comunidad Valenciana	24,1	-36,9	32,3	-44,9
Extremadura	31,7	-21,5	16,7	-26,6
Galicia	23,0	-44,8	19,9	-36,7
Madrid	4,8	-37,2	4,8	-30,1
Murcia	28,8	-40,8	26,5	-44,6
Navarra	9,9	-20,1	4,9	-18,0
País Vasco	4,9	-35,0	1,9	-33,2
La Rioja	11,5	-49,5	8,8	-51,4
Total España	15,3	-37,0	14,6	-34,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Tabla 7. Variación relativa del del empleo asalariado en el sector público (%)

	2022IV-2019IV		2022IV-2021IV	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Ambos sexos				
Andalucía	9,6	10,9	1,8	-6,5
Aragón	3,2	13,5	14,3	-31,3
Asturias	-13,1	22,8	-15,7	-14,9
Baleares	9,6	34,9	-2,8	0,0
Canarias	2,7	31,4	-5,4	-3,1
Cantabria	12,4	-18,6	6,7	-6,9
Castilla y León	5,1	31,4	4,7	19,3
Castilla – La Mancha	-8,5	22,8	5,9	-7,3
Cataluña	10,5	14,5	2,1	-9,6
Comunidad Valenciana	11,9	33,5	-1,2	2,9
Extremadura	10,9	29,4	6,0	26,0
Galicia	-0,8	19,7	0,4	1,1
Madrid	2,1	5,5	10,8	15,6
Murcia	-1,7	13,9	-5,2	4,4
Navarra	0,0	-12,0	14,3	-15,0
País Vasco	-0,3	21,4	1,5	-1,2
La Rioja	-5,0	6,2	1,3	0,0
Total España	4,8	17,6	2,6	-1,1
Hombres	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Andalucía	3,9	24,0	-0,8	14,4
Aragón	0,3	-10,0	14,7	-44,1
Asturias	-7,9	49,1	-25,4	-20,4
Baleares	0,8	43,1	-1,1	14,4
Canarias	-0,2	9,8	0,0	-21,2
Cantabria	-6,1	-34,7	-12,1	-4,1
Castilla y León	1,0	45,5	6,0	8,5
Castilla - La Mancha	-9,9	14,0	5,8	-3,8
Cataluña	10,0	8,5	1,2	20,1
Comunidad Valenciana	26,2	37,4	9,4	23,3
Extremadura	9,9	29,3	6,9	51,4
Galicia	3,4	22,8	6,2	-2,7
Madrid	-7,5	16,9	9,9	68,3
Murcia	10,8	-14,6	10,1	3,5
Navarra	-12,9	-24,1	12,3	-22,8
País Vasco	8,5	-2,5	3,0	-1,5
La Rioja	-11,9	-11,1	-16,9	0,0
Total España	2,9	17,3	3,3	9,5
Mujeres	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Andalucía	15,9	2,7	4,4	-17,9
Aragón	5,5	24,5	13,9	-25,8
Asturias	-16,8	14,5	-4,9	-12,4
Baleares	18,0	31,7	-4,2	-6,5
Canarias	5,9	44,0	-10,0	7,9
Cantabria	26,8	-8,1	21,7	-8,1
Castilla y León	8,9	24,9	3,6	25,6
Castilla - La Mancha	-7,0	28,2	5,9	-9,2
Cataluña	10,8	17,4	2,8	-18,5
Comunidad Valenciana	0,4	31,7	-10,0	-4,4
Extremadura	12,1	29,6	5,6	14,3
Galicia	-4,1	18,4	-3,9	2,8
Madrid	11,2	1,3	11,5	2,2
Murcia	-12,0	30,4	-17,2	4,7
Navarra	11,0	-7,0	15,7	-12,0
País Vasco	-5,8	33,6	0,6	-1,1
La Rioja	1,1	13,0	16,3	-1,9
Total España	6,6	17,7	2,0	-5,6

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Para finalizar el análisis resulta interesante ver cómo ha evolucionado la proporción de los asalariados del sector público respecto al total de asalariados en el mercado de trabajo. El peso de los asalariados indefinidos se mantuvo estable entre 2019 y 2021 para reducirse posteriormente hasta situarse en el 16,9% en el primer trimestre de 2023. En cambio, el peso de los asalariados temporales aumenta 4,4 y 11,7 puntos porcentuales respectivamente, alcanzando a principios de 2023 el 36,7%. Por tanto, se ha pasado de un porcentaje similar de indefinidos y temporales en 2019 a una diferencia de casi 20 puntos en la actualidad. En el caso de los hombres, el peso de los indefinidos era superior en 2019 en 3,2 puntos al porcentaje que representaban en los temporales, pasando en el primer trimestre de 2023 a una diferencia de 12,4 puntos favorable a los temporales (27,2%). En las mujeres el peso de los temporales en 2019 era 6 puntos superior y ha aumentado hasta ser la diferencia respecto a los indefinidos de 25 puntos porcentuales, con una proporción del 44,3% sobre el total de asalariadas temporales (tabla 8).

En el cuarto trimestre de 2019 el mayor peso de los asalariados indefinidos del sector público en el total de asalariados indefinidos se registraba en Extremadura con un 30,8% seguida de Andalucía, Asturias y Castilla y León, manteniendo las posiciones en el primer trimestre de 2023 (excepto Asturias), aunque con una proporción menor. Entre 2019 y 2021 el porcentaje de asalariados indefinidos disminuye en nueve Comunidades, especialmente en Castilla-La Mancha, en tanto que aumenta en ocho, en particular en Baleares y Comunidad Valenciana. En cambio, entre finales de 2021 y el primer trimestre de 2023, el peso de los asalariados indefinidos disminuye en todas las Comunidades (excepto en Aragón y Navarra), registrándose las mayores caídas en Asturias y Navarra. La menor proporción se la anotan País Vasco, La Rioja y Cataluña con alrededor del 13% (tabla 8).

El peso de los asalariados temporales del sector público en el total de los asalariados temporales estaba ya por encima del 30% a finales de 2019 en Cantabria, Extremadura, Navarra y País Vasco. Entre 2019 y 2021 el porcentaje de asalariados temporales aumenta en todas las Comunidades a excepción de Cantabria y Madrid, registrándose los mayores aumentos en Aragón, Asturias y Baleares. Por otra parte, entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 el peso de los asalariados temporales se incrementa en todas las Comunidades, singularmente en Baleares, que registra el nivel más elevado con un 53,6%, seguida de Asturias, Castilla y León y Extremadura, con porcentajes superiores al 50%. La menor proporción se registra en Andalucía con un 26,9% (tabla 8).

En el caso de los hombres el peso de los asalariados indefinidos disminuye en la mayoría de Comunidades entre 2019 y 2021, en especial en Castilla-La Mancha y Navarra. En cambio, entre finales de 2021 y el primer trimestre de 2023 la proporción de asalariados indefinidos disminuye en todas las Comunidades con la única excepción de Aragón. Destacan las caídas de Asturias, La Rioja y Canarias. Por otro lado, en las mujeres el porcentaje de asalariadas indefinidas entre 2019 y 2021 disminuye en ocho Comunidades, singularmente en Castilla-La Mancha, mientras que aumenta también en ocho (sobre todo en Baleares) y se mantiene en Madrid. El peso de las asalariadas indefinidas entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 disminuye en la mayoría de Comunidades, especialmente en Murcia, Canarias y Comunidad Valenciana (tabla 8).

El peso de los asalariados temporales en el caso de los hombres aumenta en la mayoría de Comunidades entre 2019 y 2021, singularmente en Aragón y Asturias que registran el porcentaje más elevado (alrededor del 28%). Ahora bien, entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 la proporción de asalariados temporales aumenta en todas las Comunidades excepto en Aragón. Destacan los aumentos de Extremadura, Galicia y Madrid. Por el contrario, en las mujeres el porcentaje de asalariadas temporales entre 2019 y 2021 disminuye en todas las Comunidades, en especial en Baleares y Aragón. De igual manera, entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023 también aumenta el peso de las asalariadas indefinidas en todas las Comunidades, en particular en Baleares, Murcia y Comunidad Valenciana (tabla 8).

En definitiva, el diferente comportamiento entre el sector privado y el sector público en relación al empleo indefinido y al temporal, especialmente desde el cuarto trimestre de 2021, explica la caída de la proporción de los asalariados indefinidos del sector público en el total de asalariados indefinidos y, sobre todo, el importante aumento de la proporción de los asalariados temporales del sector público en el total de asalariados temporales.

Tabla 8. Proporción de asalariados del sector público en el total de asalariados

	2019IV		2020IV		2021IV		2022IV		2023I	
Ambos Sexos	Indef	Tem								
Andalucía	24,7	16,7	25,1	19,2	24,9	19,6	21,5	26,3	21,4	26,9
Aragón	18,6	26,5	20,3	36,7	17,5	38,7	17,9	41,1	17,8	40,6
Asturias	22,6	27,8	25,3	34,6	22,8	39,2	18,7	46,1	16,4	50,2
Baleares	15,4	17,6	18,1	31,9	17,9	30,4	14,8	36,9	15,3	53,6
Canarias	18,4	20,9	20,3	33,7	20,2	27,9	16,1	38,6	14,5	40,7
Cantabria	19,5	33,8	21,1	38,8	20,1	33,8	19,4	47,0	19,7	43,5
Castilla y León	22,8	26,8	22,8	33,6	22,9	31,9	21,4	49,7	20,9	50,9
Castilla – La	24,2	22,5	23,5	26,8	20,3	27,9	19,1	35,6	18,7	39,8
Cataluña	14,3	16,8	14,9	21,1	15,2	22,2	14,3	27,6	13,8	31,3
Comunidad	16,9	17,5	16,6	18,9	19,2	22,5	15,8	33,2	15,8	38,1
Extremadura	30,8	32,0	30,2	30,7	28,7	33,0	27,2	46,7	27,9	50,6
Galicia	21,5	21,1	21,9	27,2	20,7	26,5	18,6	38,6	17,9	43,3
Madrid	16,8	21,7	17,7	27,9	15,6	21,6	15,9	33,2	15,5	34,0
Murcia	20,6	16,1	18,9	17,1	19,7	18,6	16,4	29,1	15,4	34,4
Navarra	17,8	31,2	15,0	33,5	15,3	34,6	15,7	38,1	15,7	39,3
País Vasco	15,2	30,9	14,9	34,2	14,8	35,3	13,9	44,7	13,0	47,1
La Rioja	18,0	22,2	17,3	27,9	16,1	24,5	15,0	34,7	13,7	33,2
Total España	18,9	20,6	19,3	25,3	18,9	25,0	17,3	34,2	16,9	36,7
Hombres	Indef	Tem								
Andalucía	23,3	12,0	22,5	14,8	23,0	13,4	19,6	22,0	19,2	20,9
Aragón	15,6	16,9	16,7	21,2	14,1	28,5	14,0	26,0	14,6	28,1
Asturias	19,0	14,5	21,9	21,7	21,9	27,5	16,0	36,6	14,0	34,2
Baleares	14,0	11,8	15,1	24,0	15,6	20,2	12,6	28,9	13,9	45,2
Canarias	16,9	16,4	18,8	26,5	18,1	21,4	14,3	28,0	13,2	31,0
Cantabria	16,2	29,8	19,1	32,4	16,5	22,7	13,5	34,1	15,6	31,3
Castilla y León	20,6	17,8	20,2	23,7	20,0	25,6	18,9	41,6	17,9	44,6
Castilla - La	22,0	15,7	20,7	16,2	17,7	19,5	16,8	26,6	16,9	30,7
Cataluña	11,8	11,7	11,8	15,1	12,5	11,7	11,8	21,0	11,4	21,4
Comunidad	14,1	10,3	13,6	14,5	15,9	13,7	14,8	23,0	15,1	25,5
Extremadura	25,7	22,6	26,8	17,4	23,2	21,2	22,3	37,1	21,6	38,0
Galicia	18,1	13,5	19,0	18,9	17,1	18,3	16,5	29,2	15,8	33,9
Madrid	16,6	12,5	17,7	21,2	14,0	9,6	13,8	23,0	13,6	25,9
Murcia	16,7	10,7	15,1	9,7	15,0	10,7	14,5	17,1	14,7	17,0
Navarra	15,4	19,0	13,2	22,7	11,8	21,9	11,5	25,0	11,1	24,4
País Vasco	11,3	23,6	12,0	23,4	11,9	22,6	10,7	30,3	9,7	39,6
La Rioja	15,3	13,4	13,6	19,1	14,6	14,0	11,3	17,8	9,4	21,6
Total España	16,9	13,7	17,1	17,9	16,5	15,9	15,1	25,3	14,8	27,2
Mujeres	Indef	Tem								
Andalucía	26,3	21,9	28,4	24,3	27,3	26,0	23,7	30,8	23,9	33,1
Aragón	22,0	36,0	24,4	50,4	21,3	46,3	22,6	51,3	21,5	49,4
Asturias	26,5	39,2	29,4	43,9	23,8	48,6	21,8	51,7	19,2	57,9
Baleares	17,0	23,2	21,1	41,2	20,4	39,2	17,3	43,5	16,9	60,5
Canarias	20,2	24,9	22,1	39,3	22,6	34,2	18,5	46,5	16,0	48,0
Cantabria	23,3	36,9	23,3	44,1	24,3	43,0	25,9	57,0	24,8	51,2
Castilla y León	25,3	34,8	25,8	41,8	26,1	37,7	24,2	55,5	24,3	55,3
Castilla - La	27,1	30,8	27,3	38,1	23,9	35,9	22,2	43,6	21,1	47,5
Cataluña	16,9	21,3	18,1	26,1	18,1	30,7	17,0	32,1	16,3	39,3
Comunidad	20,2	25,6	20,1	22,9	23,2	29,3	17,0	41,8	16,7	48,8
Extremadura	37,2	42,9	34,4	44,5	35,8	44,2	33,5	55,4	36,3	61,6
Galicia	25,2	27,7	25,2	35,0	24,7	33,6	20,8	45,1	20,2	49,7
Madrid	17,1	29,9	17,7	33,1	17,1	32,0	18,0	40,8	17,4	38,9
Murcia	25,3	23,4	24,0	25,5	26,1	26,3	18,8	40,3	16,5	45,7
Navarra	20,6	42,4	17,3	41,0	19,2	44,1	20,7	46,2	21,0	50,0
País Vasco	19,4	36,7	18,0	42,3	18,0	44,6	17,8	54,4	16,7	52,7
La Rioja	20,5	30,1	21,3	35,3	18,0	32,3	19,0	49,1	18,6	43,8
Total España	21,1	27,3	21,8	32,1	21,7	32,9	19,8	41,3	19,2	44,3

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

IV. CONCLUSIONES

La elevada temporalidad en el sector público carece de justificación, ya que en el empleo público hay una presencia reducida de actividades temporales. Asimismo, la utilización del contrato temporal en el sector público no se puede explicar por la estructura productiva del mismo y el tipo de empleos que se necesitan. Este desajuste se ha agravado en los últimos años, superando ya a finales de 2019 la temporalidad en el sector público a la del sector privado (27,8% frente al 25,7%), para llegar al máximo del 32,4 % en el segundo trimestre de 2022 y con unas diferencias cada vez mayores.

La tasa de temporalidad en el sector público aumentó 3,2 puntos entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021, mientras que en sector privado disminuyó 1,8 puntos. Entre finales de 2021 y el primer trimestre de 2023 la reducción de la tasa de temporalidad en el sector privado es de 10,2 puntos, sin duda debido a la reforma laboral de 2021, marcando un mínimo del 13,7%. Por el contrario, en el sector público si bien a finales de 2022 se había reducido levemente, en el primer trimestre de 2023 repunta de nuevo situándose en el 31,3%, más del doble que en el sector privado.

La utilización de manera mucho más generalizada de la temporalidad en el sector público afecta especialmente a las mujeres porque a medida que la temporalidad bajaba en el sector privado, aumentaba en el sector público. La tasa de temporalidad femenina es 20 puntos superior en el sector público, mientras que en la masculina la diferencia es de 11 puntos, aumentando claramente en ambos casos durante el período analizado. Por otra parte, las tasas de temporalidad disminuyen en sector privado de forma acusada en todas las franjas de edad, mientras que en el sector público disminuye de forma moderada en los jóvenes, en tanto que aumenta en las otras dos franjas de edad.

El empleo indefinido aumenta entre 2021 y 2022 un 14,9% en el sector privado frente a solo un 2,6% en el sector público. En el empleo temporal las diferencias son aún mayores, ya que mientras en el sector privado los asalariados temporales disminuyen en un 36,6%, en el sector público disminuyen únicamente un 1,1%. Tanto para hombres como mujeres la evolución del empleo asalariado es más favorable en el sector privado, con un aumento superior del empleo indefinido y una importante caída del empleo temporal frente al aumento registrado en el sector público.

El mayor aumento en los asalariados indefinidos se registra en los menores de 30 años y muy por encima de los otros dos grupos de edad, tanto en el sector privado como en el sector público. Por otro lado, el empleo temporal disminuye en los jóvenes y en el grupo de edad entre 30 y 49 años en un porcentaje muy superior en el sector privado en relación al sector público, mientras que en los mayores de 49 años disminuye en el primero y aumenta en el segundo.

El análisis de las tasas de temporalidad por Comunidades Autónomas muestra que en el primer trimestre de 2023 todas registran una tasa de temporalidad en el sector público mucho más elevada que en el sector privado, especialmente en el País Vasco, Asturias, Baleares y Canarias. En cambio, en el cuarto trimestre de 2019 las diferencias eran pequeñas en la mayoría de Comunidades (excepto en Cantabria, Navarra y País Vasco) e incluso en Andalucía, Castilla-La Mancha, Galicia y Murcia las tasas de temporalidad eran superiores en el sector privado.

El comportamiento de la tasa de temporalidad en el sector público es distinto al registrado en el sector privado, ya que mientras en el primero las tasas de temporalidad aumentan tanto entre 2019 y 2021 como entre 2021 y 2023 en el segundo disminuyen de forma generalizada. Por otra parte, las diferencias por Comunidades Autónomas en las tasas de temporalidad entre el sector público y el sector privado se incrementan entre 2019 y 2021 como resultado sobre todo del aumento de dicha tasa en el sector público y de forma especial entre el cuarto trimestre de 2021 y el primer trimestre de 2023, debido no tanto al aumento en el sector público, como a la importante caída de la temporalidad en el sector privado. El aumento continuado de las tasas de temporalidad en el sector público se debe básicamente a causas de carácter económico y presupuestario derivadas de insuficiencias en los recursos destinados a dotar las plantillas de funcionarios y personal laboral indefinido.

El empleo indefinido en el sector privado crece más que en el sector público entre el cuarto trimestre 2022 y el mismo trimestre de 2021 en todas las Comunidades excepto en Aragón, Madrid y Navarra. Las mayores diferencias se registran en Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana, con más de 25 puntos porcentuales. En el empleo temporal el contraste es aún mayor siendo las caídas unánimes en el sector privado y muy superiores a las registradas en el sector público.

En consecuencia, la caída de la tasa de temporalidad en el sector privado a partir del cuarto trimestre de 2021 se debe en mayor medida a la caída del empleo temporal que al aumento del empleo indefinido. En cambio, en el sector público el comportamiento de la tasa de temporalidad es debido a que el empleo temporal se reduce menos de lo que aumenta el indefinido.

El diferente comportamiento entre el sector privado y el sector público en relación al empleo indefinido y al temporal, especialmente desde el cuarto trimestre de 2021, explica la caída de la proporción de los asalariados indefinidos del sector público en el total de asalariados con contrato indefinido y, sobre todo, el importante aumento de la proporción de los asalariados temporales del sector público en el total de asalariados con contrato temporal.

El peso de los asalariados indefinidos se mantuvo estable entre 2019 y 2021 para reducirse posteriormente hasta situarse en el 16,9% en el primer trimestre de 2023. En cambio, el peso de los asalariados temporales aumenta durante todo el periodo analizado, alcanzando a principios de 2023 el 36,7%. Por tanto, se ha pasado de un porcentaje similar de indefinidos y temporales en 2019 a una diferencia de casi 20 puntos en la actualidad.

Habrá que esperar todavía algún tiempo para poder evaluar de qué manera se está procediendo a ajustar el empleo público para dar respuesta a sus necesidades de contratación sin acudir a los contratos temporales que tan asiduamente se han utilizado, sobre todo en determinados sectores como la educación o sanidad. La reforma laboral de 2021 ha tenido ya un claro efecto en el sector privado, mientras que se revela claramente insuficiente de momento en el sector público.

Al margen de los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, cabría exigir una mayor penalización en términos de un incremento en la cotización a la Seguridad Social por el uso reiterado de contratos temporales en el personal laboral, así como sanciones que disuadan a las Administraciones de recurrir al empleo temporal en actividades que son muy distintas a las que en el sector privado requieren de flexibilidad y adaptación a las circunstancias cambiantes.

V. BIBLIOGRAFÍA

Asquerino Lamparero, M.J. (2022). "La contratación temporal en el sector público". *IUS Labor*, 3/2022, pp.57-88.

Baquero Aguilar, J. (2022). "La temporalidad en las administraciones públicas: ¿un problema "aún/no" resuelto? Comentario crítico al real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público". *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, nº61, pp.374-417.

Brindusa, A., Barceló, C. y Villanueva, E. (2023). "El aumento de los contratos indefinidos y su posible impacto en el gasto". *Boletín Económico - Banco de España*, 2023/T1, 19.

Cavas Martínez, F. (2022). "El contrato indefinido no fijo: ¿una medida eficaz para combatir el abuso de la temporalidad en el sector público?" *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, nº3, pp.52-87.

Cebrián López, I. (2022). "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo". *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol 3, nº2, pp.165-183.

De la Fuente Lavín, M. y Zubiri Rey, J.B. (2022). "La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº3, pp.199-223.

De la Puebla Pinilla, A. (2022). "Temporalidad en el empleo público". *Revista de Derecho Laboral VLex*, nº5, pp.31-38.

Desdentado Daroca, E. (2022). "La temporalidad en el empleo público laboral y las últimas reformas legislativas". *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº152, pp.157-181.

- Fernández Prieto, M. (2022). "La reducción de la temporalidad en el empleo público", *Net21*, nº11.
- García Calavia, M. A. (2022). "El empleo público en España: insuficiente, envejecido y (una parte) precarizado". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº8, pp.11-24.
- Gómez Caballero, P. (2022). "El régimen de contratación laboral en el sector público en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre". *Temas Laborales*, nº161, pp. 431-445
- González De Patto, R. M. (2022). "Sobre la efectividad de la última reforma legal frente a la temporalidad en el empleo público a la luz de la jurisprudencia reciente del TJUE". *Revista de Derecho Laboral VLex*, nº5, pp. 166-174.
- Gifreu Font, J. (2022). "La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso?" *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, nº18, pp. 77-99.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta de Población Activa*.
- Marín Alonso, I. (2022). "La cuadratura del círculo del empleo público en las reformas de 2021: de la reordenación contractual y el establecimiento de límites al abuso en la contratación temporal a la estabilización del personal y el impulso de la negociación colectiva". *IUSLabor*, 2/2022, pp. 105-150.
- Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (2022). "El empleo público laboral a la luz de las reformas de 2021". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº3, pp. 11-42.
- Ramos Moragues, F. (2022). "Incidencia de la reforma laboral en el empleo público". *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social 3 (número extra)*, pp. 142-155.
- Sala Franco, T. (2021). "La temporalidad en el empleo público". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº1, pp. 49-62.
- Terradillos Ormaetxea, Edurne. (2022). "Estudio de las medidas sancionadoras y reparadoras del abuso en la contratación temporal en el empleo público contempladas en la Ley 20/2021 y en el Real Decreto-Ley 32/2021, con especial referencia a la figura del personal indefinido no fijo". *Lan Harremanak*, nº47, pp. 98-140.
- Vida Fernández, R. (2022). "La reforma laboral y sus efectos en el empleo público". *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, nº27, pp. 131-150.