



Universidad  
Politécnica  
de Cartagena



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA  
EMPRESA

# **LA CRISIS ECONÓMICA Y LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA**

**Luisa María Chacón Salinas**

**Curso 2016 – 2017**

**Director: José María Ramos**

Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de Graduada en  
Administración y Dirección de Empresas

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA.....	5
3. PERFIL CÍCLICO DEL EMPLEO PÚBLICO .....	8
4. PANORAMA INTERNACIONAL .....	10
5. LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN ESPAÑA.....	18
5.1 MEDIDAS ADOPTADAS .....	22
5.2 EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE CONSOLIDACIÓN.....	27
5.3 DESPUÉS DE LA CRISIS ECONÓMICA.....	30
6. REGIÓN DE MURCIA.....	35
6.1 MEDIDAS ADOPTADAS EN LA REGION DE MURCIA.....	42
6.2 IMPACTO DE LAS MEDIDAS APLICADAS.....	47
CONCLUSIONES.....	53
BIOGRAFÍA.....	54

## 1. INTRODUCCIÓN

El funcionario público juega un papel muy relevante tanto en la provisión de los servicios públicos, como en el mercado de trabajo e incluso en el crecimiento potencial de la economía. Durante la recesión de 2008 España vivió un cambio económico que de alguna forma obligó a aplicar fuertes medidas para reducir el gasto público. Debido a las medidas que se adoptaron, los empleados públicos se vieron muy afectados en su momento y con grandes secuelas a día de hoy.

El presente trabajo va orientado hacia el estudio de la evolución del empleo público desde el inicio de la recesión económica en 2008 y también el impacto de la consolidación fiscal, así como el efecto que ha tenido en los servicios que presta tanto a nivel nacional, como de la Región de Murcia. Su objetivo es valorar los efectos de la contracción fiscal en el personal al servicio de la administración pública.

Para una mejor comprensión del este trabajo se ha estructurado en las siguientes partes:

El punto dos METODOLOGÍA, en el cual se detallan algunas referencias bibliográficas y fuentes estadísticas que ha sido preciso consultar para la realización de este trabajo.

El punto tres PERFIL CÍCLICO DEL EMPLEO PÚBLICO hace referencia a la reacción del empleo público a los diferentes ciclos económicos, los ajustes que se pueden dar según se considere pro o anti cíclico.

El punto cuatro PANORAMA INTERNACIONAL relata el origen de la crisis y la reacción del empleo público de distintos países, con diferentes economías, a los estragos de la crisis en 2008.

El punto cinco LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN ESPAÑA que se subdivide en tres partes: medidas adoptadas, impactos de éstas, y cómo ha evolucionado el empleo público después de la crisis.

Y en el punto seis LA REGION DE MURCIA en el que se analiza cómo se implantan las medidas adoptadas por el gobierno en la región y las propias medidas adoptadas, además las consecuencias que éstas tienen.

Finalizando con las CONCLUSIONES a partir de los resultados obtenidos y análisis de los mismos.

## 2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente trabajo ha sido necesario la utilización de distintas fuentes como son: Panorama de las Administraciones Públicas(2013) OCDE, Serrano, J M. y Bandrés, E (2017), *Sector Público*, en García Delgado, J.L. y Myro R. (dirs.), *Lecciones de Economía Española*, 13ª Edición Pamplona, Civitas Thomson Reuter; Boletín Estadístico del Personal al Servicio de la Administración Pública (Ministerio de Hacienda y Administración Pública varios años); el Presupuesto General del Estado (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años); Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012); El Informe de la Comisión para la Reforma Administrativa (C.O.R.A.) (Ministerio de Hacienda y Función Pública 2012); Programa Nacional de Reformas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, varios años).

Para la Región de Murcia el Presupuesto de la Región de Murcia (CARM, Consejería de Presidencia, varios años); Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad de la Región (CARM, Consejería de la Presidencia 2010, 2011 y 2012).

Todo esto ha sido la médula que ha llevado al estudio y análisis de la situación de los empleados públicos en España

Para una mejor comprensión de los conceptos utilizados tenemos la siguiente definición de los mismos. Entendiéndose como empleados públicos a efectos de los datos utilizados el concepto que da el Estatuto Básico del Empleado Público (E.B.E.P.) (Ministerio para la Presidencia y para la Administración Territorio; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) en su art. 8. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales. Los cuales se clasifican en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.

- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.
- Funcionarios de carrera.

Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

- Funcionarios interinos.

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

- Personal laboral.

Es personal laboral que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

- Personal eventual.

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

### 3. PERFIL CÍCLICO DEL EMPLEO PÚBLICO

Las decisiones del sector público sobre el gasto, ingresos y endeudamiento buscan como finalidad facilitar e incentivar el buen desempeño de la economía nacional para lograr niveles aceptables o sobresalientes de crecimiento, inflación y desempleo, entre otras variables. Igualmente, busca evitar fluctuaciones en la economía. La función primordial es asignar recursos, distribuir rentas y estabilizar la economía y sus ciclos.

La labor de estabilización de la política fiscal puede ser desarrollada a través de dos formas mediante la producción de bienes y servicios y redistribución de ingresos; a través de acciones de política discrecional y las operaciones de los llamados estabilizadores fiscales automáticos<sup>1</sup>. Los ciclos económicos presentan fluctuación de producción, ingresos y empleo en el conjunto de la economía.

Las políticas fiscales que se pueden asumir para hacer frente a los ciclos económicos pueden verse en la [tabla 1](#).

**Tabla 1. POLÍTICA FISCAL**

CICLO ECONÓMICO	PRO-CÍCLICO	ANTI-CÍCLICO
RECESIVO	- GASTO PÚBLICO + IMPUESTOS	+ GASTO PÚBLICO - IMPUESTOS
EXPANSIÓN	+ GASTO PÚBLICO - IMPUESTOS	-GASTO PÚBLICO + IMPUESTOS

*Fuente: Elaboración propia.*

<sup>1</sup> Los estabilizadores automáticos son aquellos componentes de los presupuestos públicos, tanto por el lado de los gastos como de los ingresos, que responden autónomamente a las fluctuaciones cíclicas de la actividad económica, suavizándolas o atenuándolas, sin que medie ninguna decisión discrecional por parte de la autoridad fiscal. Los estabilizadores automáticos tienen, por tanto, un comportamiento anticíclico ya que generan superávit fiscal en las etapas de auge y déficit fiscales en las de recesión o depresión.



Uno de los fallos del mercado más importantes es el de la inestabilidad cíclica, que consiste en fluctuaciones de la actividad económica en fases alternas de expansión y recesión. En la fase recesiva el principal problema es el aumento del desempleo, mientras que en la fase de expansión la economía se encuentra con tensiones inflacionistas.

Un aspecto importante de la evolución del empleo público es su relación con el ciclo, dado que el comportamiento más o menos pro cíclico o contra cíclico del gasto público, puede afectar al papel estabilizador de la política fiscal. Cuando la economía refleja altos niveles de desempleo, no utiliza sus recursos de forma eficaz, la solución está en una política anti cíclica reduciendo los tipos de interés, aumentando el gasto público y reducir los impuestos para aumentar la demanda agregada para evitar recesiones largas. Efectivamente, cuando la economía se encuentra en una fase contractiva o recesiva, el crecimiento económico negativo o muy reducido genera una disminución de los ingresos fiscales mientras que el mayor desempleo aumenta los gastos públicos. Consecuentemente, la renta disponible del sector privado disminuye menos de lo que lo hace el PIB, limitándose así el efecto contractivo sobre la demanda agregada, el crecimiento y el empleo.

La remuneración por asalariado y el empleo han evolucionado, con un cierto desfase temporal. De hecho, la política fiscal discrecional en su conjunto se ha comportado, en cierta media, de una forma pro cíclica en los países desarrollados en las últimas décadas, como se verá en el punto 4. Este comportamiento habría jugado un papel crucial en las dificultades de los gobiernos para resistir las presiones a aumentar el empleo y los salarios públicos en una situación económica favorable, de manera que se ven abocados a ajustar esta partida en las recesiones como una forma de evitar un deterioro excesivo de la situación presupuestaria. En este sentido, la evolución de la remuneración de asalariados de las AAPP generaría presiones de demanda y salariales en las expansiones que se prolongarían a los primeros momentos de la desaceleración, dado el retardo en la reacción de estas variables.

#### 4. PANORAMA INTERNACIONAL

La crisis internacional desencadenada en Estados Unidos de América a mediados de 2007 como consecuencia de un proceso de sobre estimulación en los sectores productivos punta que arrastró consigo la pérdida de empleo, la capacidad de consumo y el ahorro de la población. En septiembre de 2008 con la quiebra de Lehman Brothers<sup>2</sup>, el colapso de una de las mayores aseguradoras del mundo, AIG, dio comienzo a una recesión global que costaría millones. Estos efectos hicieron mella en los servicios públicos anunciándose la subida de impuestos, recorte de inversión en educación y sanidad y despido de funcionarios a medio plazo.

El volumen de empleo público varía considerablemente entre los países analizados en este trabajo. Francia, Países Bajos y Reino Unido reportan un alto nivel de empleo público, sobre el 30 por ciento, mientras Republica Checa, Corea y Canadá no dependen en gran medida del empleo público, al estar por debajo del 7%. La capacidad de los gobiernos se puso a prueba con el déficit presupuestario, haciendo que los países buscaran perfeccionar su sistema actual y emprendieran nuevas estrategias a través de nuevas prácticas presupuestarias y planes de consolidación fiscal aplicados durante la crisis.

Las fluctuaciones que presentó el empleo en el sector público en el caso de España han ocasionado que, en el comienzo de la crisis y el último periodo de estudio presenten una similitud en el número de empleados públicos, creando un espejismo de estaticidad, como en la [tabla 3](#).

Si queremos comparar el peso del número de funcionarios públicos en España con el resto de países ([tabla 2 y 3 grafico 1](#)), observamos que no hay tantos funcionarios en España como se especula. Países como Francia, Países Bajos, Estados Unidos, Reino Unido o Italia cuentan con más empleos públicos en relación con el total de empleo del país según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2013).

---

<sup>2</sup> Lehman Brothers era el cuarto banco de inversión más grande de Estados Unidos. Antes de declarar la quiebra en 2008 (Economipedia, 2017).

**Tabla 2. EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS INTERNACIONAL (miles)**

PAIS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ALEMANIA</b>	40.259	40.805	40.845	40.983	41.534	42.006	42.271	42.602	42.979	43.393
<b>BRASIL</b>	93.732,3	94.902,6	95.758,1	98.116,2	99.560,2	100.960,3	102.537,4	105.472,7		
<b>CANADA</b>	16.769,3	17.010,2	16.727,6	16.964,3	17.221	17.438	17.691,1	17.802,2	17.946,6	
<b>COREA</b>	23.432,8	23.577,3	23.505,7	23.828,7	24.244,2	24.680,7	25.066,5	25.599,6	25.936,3	26.235,3
<b>EE.UU.</b>	148.295	147.643	142.183	141.386	142.183	144.750	146.187	148.513	151.000	
<b>ESPAÑA</b>	18.364,6	18.454,8	17.325,9	17.063,7	16.612,1	15.847,2	15.386,3	15.565,7	16.006,9	16.486,7
<b>FRANCIA</b>	24.973	25.089	24.779	24.753	24.874	24.882	24.856	24.917	24.970	25.160
<b>GRECIA</b>	4.795,1	4.856,4	4.829	4.705,5	4.381,8	4.105,2	3.997,7	3.999,3	4.019,8	
<b>ITALIA</b>	18.329	18.447	18.203	18.002	18.063,5	18.040,7	17.436,5	17.695,2	17.881,8	18.216,2
<b>JAPON</b>	56.435	56.651	56.242	56.407	56.551	56.512	56.986	57.401	57.843	
<b>PAISES BAJOS</b>	7.283	7.391	7.326	7.267	7.307	7.263	7.153	7.115	7.181	7.290
<b>REINO UNIDO</b>	25.455	25.682	25.197	25.144	25.216	25.363	25.670	26.081	26.618	26.852
<b>REPUBLICA CHECA</b>	4.907,7	4.986,2	4.919,4	4.870,2	4.887,7	4.871,8	4.920,4	4.956,6	5.027,5	
<b>RUSIA</b>	70.770,3	71.003,1	69.410,5	69.933,7	70.856,6	71.545,4	71.391,5	71.539,1	72.323,6	

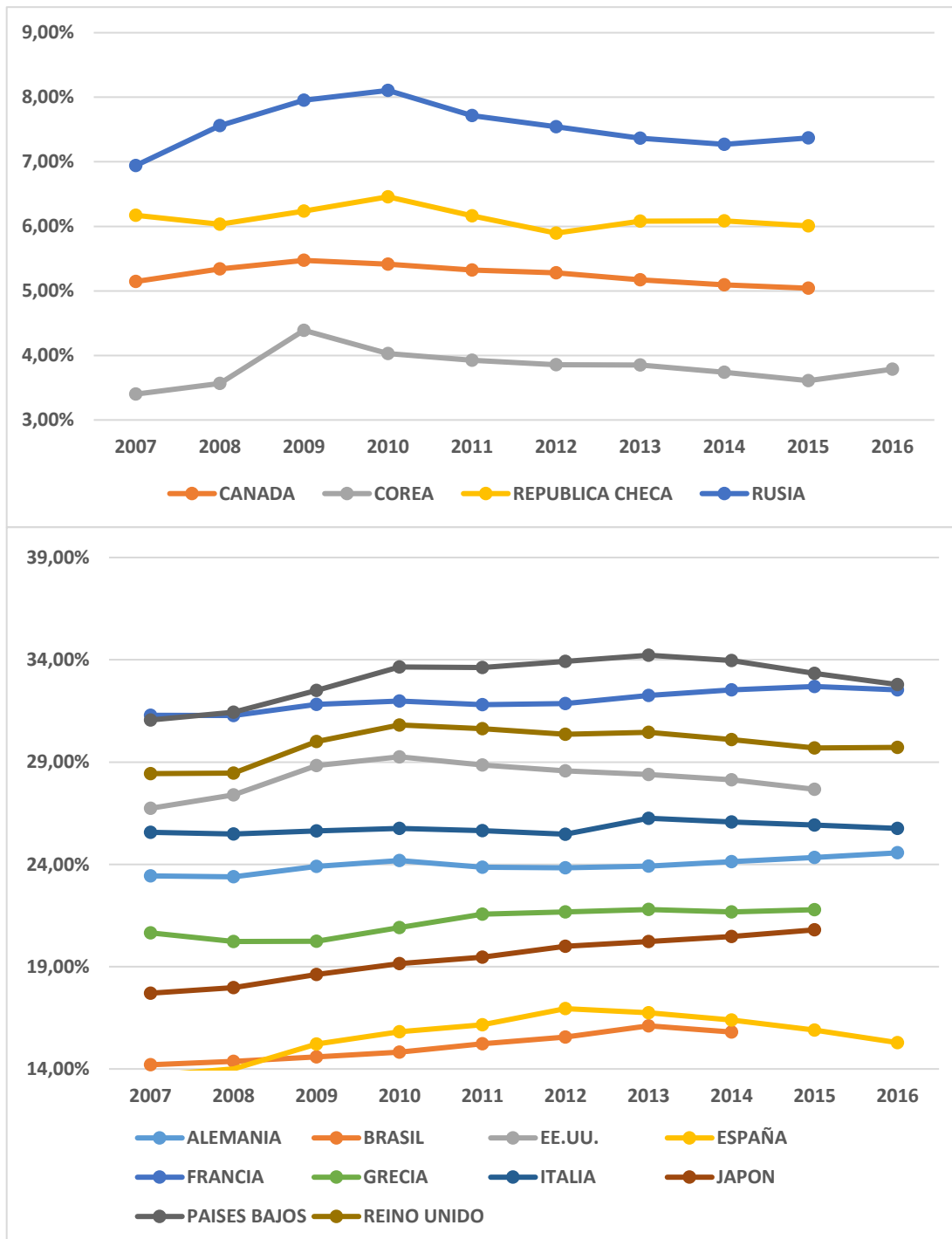
Fuente: Datos (OCDE, varios años)

**Tabla 3. EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO INTERNACIONAL (miles)**

PAIS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ALEMANIA	9.433	9.545	9.761	9.915	9.910	10.009	10.107	10.282	10.462	10.659
BRASIL	13.314,9	13.639	13.971	14.538,9	15.162,5	15.710,8	16.516,5	16.667,9		
CANADA	862,9	908,2	915,4	918,1	917	920,7	915,2	906,8	904,7	
COREA	796,8	840,3	1.031,7	960,1	951,3	951,4	965,7	957,3	936,3	993,1
EE.UU.	39.656	40.446	41.001	4.1367	41.034	41.348	41.502	41.788	41.777	
ESPAÑA	2.512,0	2.582,8	2.636,9	2.698,6	2.683,4	2.685,8	2.576,7	2.551,1	2.544,8	2.519,3
FRANCIA	7.814	7.847	7.884	7.916	7.912	7.928	8.017	8.106	8.164	8.183
GRECIA	990,2	982,5	977,6	984,1	945	890	871,2	866,8	875,7	
ITALIA	4.687,2	4.700,3	4.666,9	4.636	4.632,2	4.595,9	4.578	4.614,3	4.636,3	4.693,4
JAPON	9.991	10.182	10.472	10.798	11.006	11.300	11.529	11.752	12.031	12.678,6
PAISES BAJOS	2.262	2.324	2.381	2.445	2.457	2.464	2.448	2.417	2.394	2.390
REINO UNIDO	7.238,5	7.310,2	7.559,4	7.748,3	7.724,7	7.699,7	7.817,5	7.850,6	7.901,6	7.978,3
REPUBLICA CHECA	302,9	300,8	306,7	314,5	301,3	287,2	299,2	301,6	301,9	
RUSIA	4.913,1	5.367,5	5.521,7	5.668,9	5.466,9	5.396,6	5.259,2	5.202,6	5.329,8	

Fuente: Datos (OCDE, varios años)

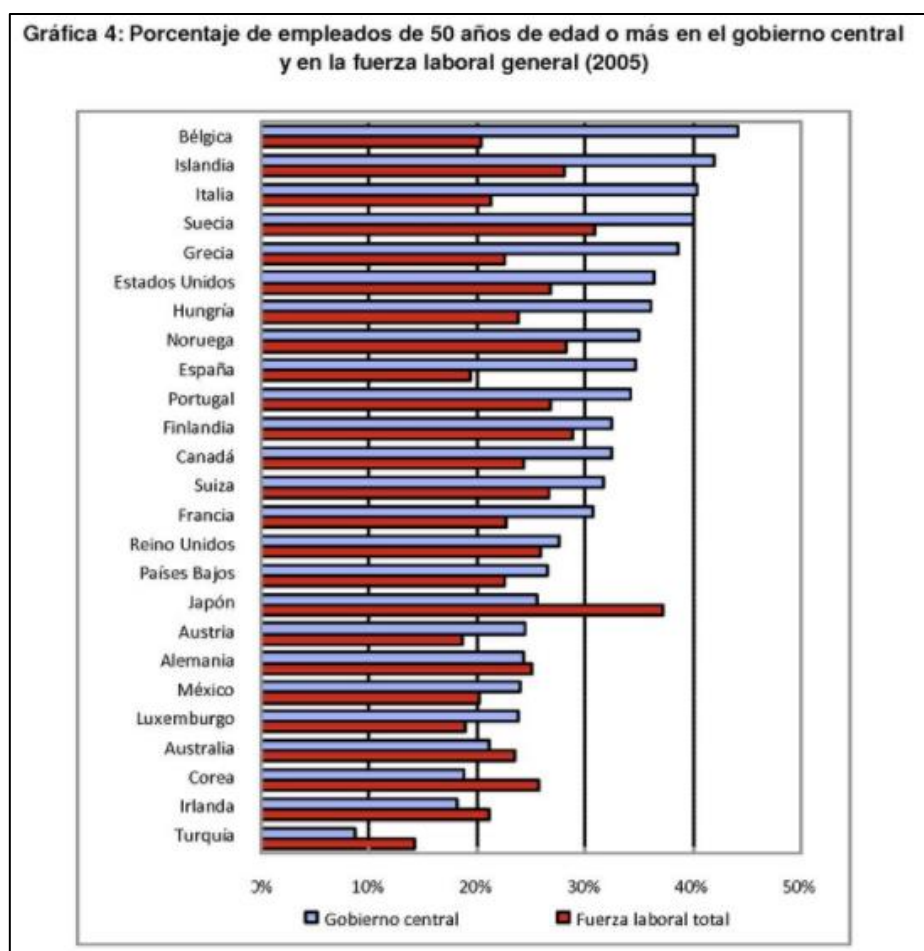
**Gráfico 1. EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO INTERNACIONAL (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos (OCDE, varios años)

Por otra parte, los empleados del sector público son más longevos que los del sector privado, y un gran número comenzó jubilarse a partir de 2014, como confirma la (OCDE, 2013) con la excepción de Japón ([Ilustración 1](#)).

**Ilustración 1. PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE 50 AÑOS DE EDAD O MAS EN EL GOBIERNO CENTRAL Y EN LA FUERZA LABORAL GENERAL (2005)**



Fuente: (OCDE, 2013).

Si bien este cambio demográfico presenta un desafío para la continuidad, es también una oportunidad para incorporar personal con nuevas habilidades y para reorganizar la estructura de la fuerza de trabajo. Pero no sucedió así, debido a que muchos de estos países redujeron el número de personal al servicio público, la tasa de reposición en la proporción de sustitución para llenar las bajas fluctuó desde sustituir a 1 de 10 trabajadores en países como España; hasta sustituir a 8 de 10 en Corea.

En Francia se estableció como objetivo de tasa de reposición un 50%, lo que quiere decir que por cada dos empleados públicos que se retiren solo se contrata a uno, en Italia y Grecia el objetivo de la tasa de reposición era reemplazar uno de cada cinco empleados públicos. Sin embargo, en algunos países se han protegido ciertos sectores, como es el caso de España en los ajustes en el sector de salud, educación y fuerzas de seguridad con tasas de reposición con un mínimo no superior al 10%. En Brasil la tasa de reposición fue igual que Corea con un 80%. En algunos países se ofrecía la jubilación anticipada como es el caso de Alemania, Corea, Reino Unido y Estados Unidos, y de igual manera la baja voluntaria anticipada como Francia, Reino Unido, Estados Unidos, por el contrario, fueron suspendidas en España como se verá en el punto 5. Hay que tener en cuenta que la reducción de empleo como medida de consolidación fiscal, es difícil mantenerla a largo plazo debido que la demanda de los ciudadanos sigue creciendo.

Echando la vista atrás en 2015, con todas las reformas, el empleo del sector público sigue en la mayoría de los países en valores similares a los del comienzo de la crisis de 2008, dejando entre ver, como, a pesar de haber salido de la crisis, no ha habido mejoras resaltantes para el sector. En casi todos de los países estudiados han utilizado distintos instrumentos de reformas, incluso la sustitución parcial o ninguna del personal que se jubila, se suspendió la contratación, se subcontrató y se ajustaron las remuneraciones; se redujeron las retribuciones de los funcionarios de alto rango y se congelaron los sueldos. Todo esto ha hecho mella en el personal ya que, en promedio, las reformas han generado un aumento moderado de los niveles de estrés percibido y de incertidumbre del trabajo en estos.

La variación del empleo público arrojó en Grecia una fuerte disminución de -11,5 puntos porcentuales entre 2010 y 2013. En cambio, Brasil, Japón tuvieron incrementos de 13,6 y 6,7 puntos porcentuales respectivamente durante el mismo periodo. Mientras que, España redujo durante el mismo periodo 4,5 puntos porcentuales manteniendo valores negativos para el siguiente periodo.

[Tabla 4-Grafico 2.](#)

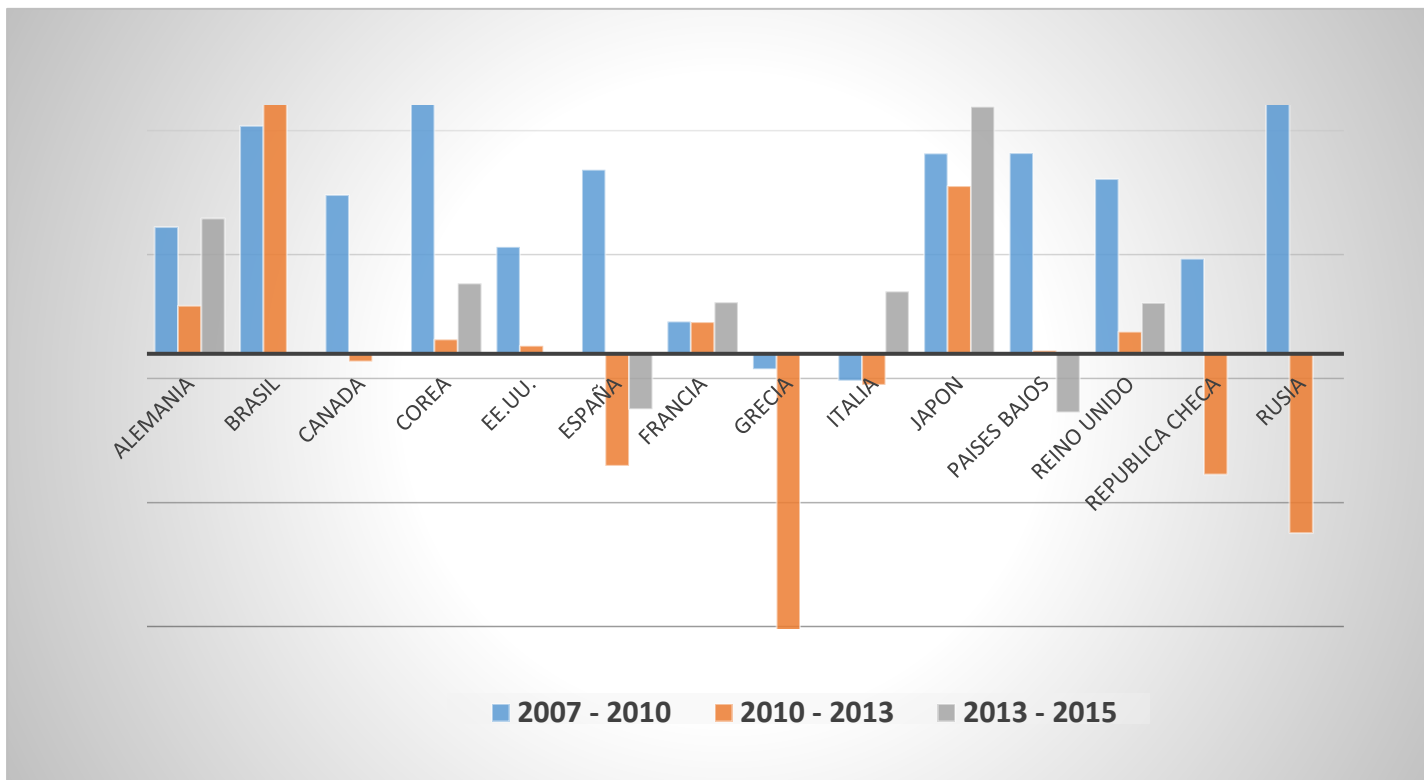
**Tabla 4. TASA DE VARIACION EMPLEADOS PÚBLICOS INTERNACIONAL**

	2007 - 2010	2010 - 2013	2013 - 2015
<b>ALEMANIA</b>	5,1%	1,9%	5,5%
<b>BRASIL</b>	9,2%	13,6%	
<b>CANADA</b>	6,4%	-0,3%	
<b>COREA</b>	20,5%	0,6%	2,8%
<b>EE.UU.</b>	4,3%	0,3%	
<b>ESPAÑA</b>	7,4%	-4,5%	-2,2%
<b>FRANCIA</b>	1,3%	1,3%	2,1%
<b>GRECIA</b>	-0,6%	-11,5%	
<b>ITALIA</b>	-1,1%	-1,3%	2,5%
<b>JAPON</b>	8,1%	6,8%	10,0%
<b>PAISES BAJOS</b>	8,1%	0,1%	-2,4%
<b>REINO UNIDO</b>	7,0%	0,9%	2,1%
<b>REPUBLICA CHECA</b>	3,8%	-4,9%	
<b>RUSIA</b>	15,4%	-7,2%	

*Fuente: Elaboración propia a partir datos (OCDE, varios años)*



**Grafico 2. TASA VARIACIÓN EMPLEADOS PÚBLICOS INTERNACIONAL**



Fuente: Elaboración propia a partir datos (OCDE, varios años)

## 5. LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN ESPAÑA

Fue en 2008 cuando comenzaron a percibirse en España los primeros síntomas de la crisis financiera de alcance mundial, especialmente severa en el ámbito europeo, cuyos efectos se vieron agravados debido a los propios desequilibrios de la economía española, vinculadas a una elevada exposición financiera del sector inmobiliario en el país. El fuerte deterioro de las finanzas públicas registrado desde ese año, consecuencia tanto de la propia situación económica como de las decisiones adoptadas en ese momento, agotó rápidamente los márgenes de maniobra de la política fiscal, obligando a practicar un par de años después un fuerte ajuste que permitiera recuperar la senda hacia el equilibrio presupuestario y cumplir los compromisos de España con la Unión Europea. La crisis fiscal en que se sumió tuvo y sigue teniendo importantes repercusiones sobre el empleo público.

Los impactos más relevantes en el empleo público son la pérdida del poder adquisitivo de los empleados desde 2011 y en número teniendo en cuenta que en enero de 2012 fue el último año que presentó algún crecimiento.

Las diversas medidas para mejorar la eficiencia del empleo en el sector público como: el mantenimiento del sueldo de los empleados públicos, la limitación de la oferta de empleo público al 10 por ciento de la tasa de reposición y exclusivamente a ciertos colectivos, el incremento de la jornada laboral de los funcionarios en 2,5 horas semanales, el mantenimiento del Salario Mínimo Interprofesional. Así, en 2012 no se percibió la paga extra de navidad, que supone más de un 7% de su salario anual, se congeló la oferta de empleo público y se tomaron medidas para reducir el absentismo del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El nivel de empleo público alcanzó su máximo absoluto en enero de 2010, con 2.698.628 empleados en las AAPP, con un incremento de 186.590 personas entre enero de 2007 y enero de 2010. Posteriormente, experimentó una caída de 121.882 trabajadores en el periodo 2010-2013, durante el cual se aplicaron fuertes medidas discrecionales, continuando en valores decrecientes para el

periodo 2013-2016 con 57.466 empleados menos. De manera que el nivel de empleo público en 2016 es menor que en 2008, siendo esto debido principalmente a la caída de empleados de la administración pública estatal y de la administración local, como lo confirma la [tabla 5](#).

En cuanto a las variaciones de las estructuras administrativas para los 3 periodos considerados, las administraciones públicas locales fueron las más afectadas durante el periodo de contracción fiscal (2010-2013) con un descenso de 16,4%, todo lo contrario a las universidades, que tuvieron grandes aumentos hasta enero de 2013. Así mismo el empleo de las CCAA experimentó un fuerte incremento (47,9%) entre enero 2007 y 2010, año en el que alcanzaron su máximo nivel de efectivos en términos históricos, con una posterior reducción en enero 2012-2013 que revirtió el crecimiento en -3,1%, en dicho periodo, de manera que el número de empleados de las CCAA fue en 2013-2016 fue disminuyendo un 1% ([gráfico 3 y tabla 6](#)).

Desde inicios de la recuperación económica en 2013 hasta 2016 la administración estatal es la que más empleados públicos ha recortado en los últimos tres años, con 42.890 trabajadores menos. Le siguen las comunidades autónomas que recortaron 12.578 empleos; a continuación, las entidades locales, que redujeron su plantilla en 863 trabajadores; y las Universidades con 1.135 efectivos menos.

**Tabla 5. PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA**

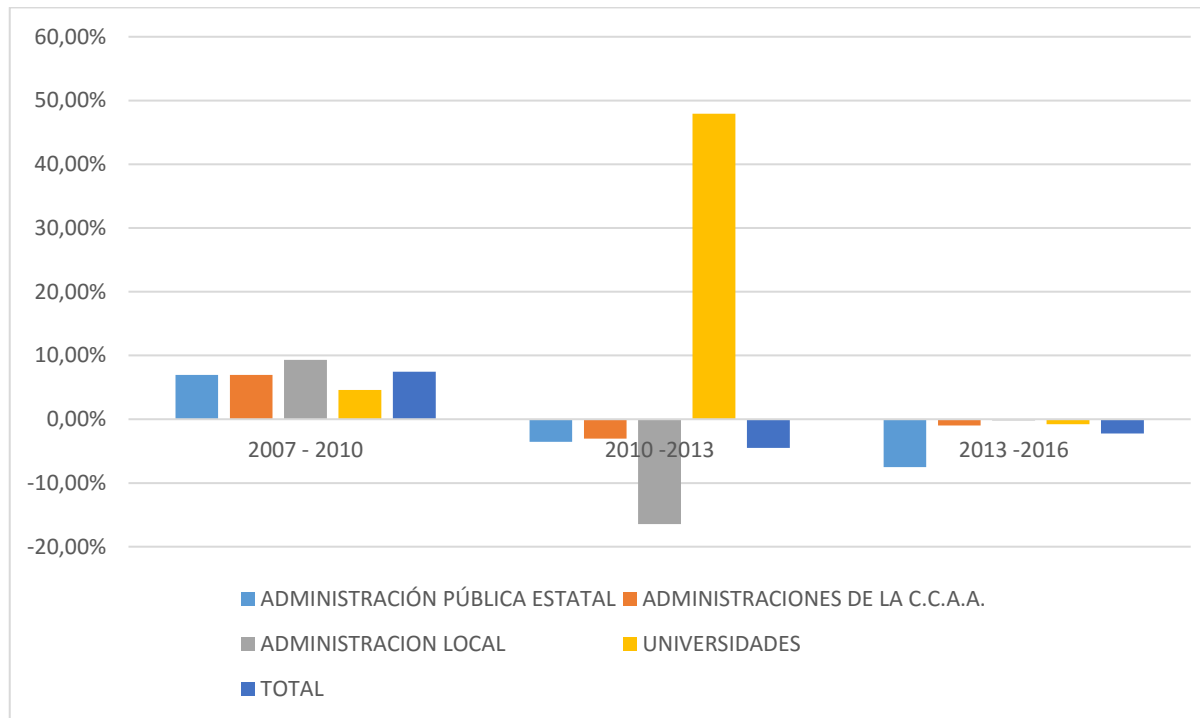
	ene-07	ene-08	ene-09	ene-10	ene-11	ene-12	ene-13	ene-14	ene-15	ene-16
ADMINISTRACION PÚBLICA ESTATAL	553.206	561.551	575.021	591.559	592.813	581.861	570.691	558.802	536.499	527.801
ADMINISTRACIONES DE LA C.C.A.A.	1.260.575	1300.232	1.332.844	1.348.492	1.342.285	1.351.883	1.307.343	1.284.646	1.284.026	1.294.765
ADMINISTRACION LOCAL	602.001	623.214	629.505	657.905	647.488	597.212	549.807	560.774	5.77.164	548.944
UNIVERSIDADES	96.256	97.849	99.530	100.672	100.784	154.881	148.905	146.901	147.115	147.770
<b>TOTAL</b>	<b>2.512.038</b>	<b>2.582.846</b>	<b>2.636.900</b>	<b>2.698.628</b>	<b>2.683.370</b>	<b>2.685.837</b>	<b>2.576.746</b>	<b>2.551.123</b>	<b>2.544.804</b>	<b>2.519.280</b>

**Tabla 6. TASA VARIACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

	2007 - 2010	2010 -2013	2013 -2016
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</b>	6,9%	-3,5%	-7,5%
<b>ADMINISTRACIONES DE LA C.C.A.A.</b>	7,0%	-3,1%	-1,0%
<b>ADMINISTRACION LOCAL</b>	9,3%	-16,4%	-0,2%
<b>UNIVERSIDADES</b>	4,6%	47,9%	-0,8%
<b>TOTAL</b>	7,4%	-4,5%	-2,2%

Fuente: elaboración propia a partir del (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años)

**Grafico 3. TASA VARIACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años)/*

## 5.1 MEDIDAS ADOPTADAS

### 5.1.1 MEDIDAS PARA REDUCIR EL GASTO EN EMPLEO PÚBLICO

España aplicó fuertes medidas de contracción como fueron (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio). En lo que se refiere al gasto en empleo público, las medidas se reflejaron en:

- De 2012 a 2014 no hay incremento de la cuantía de las retribuciones; sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo. Presentando ya desde 2011 un aumento de un mínimo de 0,3%, muy escaso.
- Durante el ejercicio 2012 no pudieron realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación. (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2011, de 30 de diciembre)
- El régimen de incompatibilidad de las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares en cualquier cargo o puesto de actividad en el sector público fueron incompatibles con cualquier retribución con cargo al presupuesto de la administración pública; de igual forma con la percepción de la pensión de jubilación o retiro o cualquier régimen de la seguridad social (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio).
- Así también nos encontramos con que las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere al sector público, no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

- La supresión para el personal del sector público tanto de la paga extraordinaria como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre de 2012. Las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes se destinaron a ejercicios futuros para realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a lo establecido en (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 27 de abril) y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.
- La congelación de las Ofertas de Empleo Público para 2012, 2013 y 2014, estableciendo una tasa de reposición de efectivos cero con carácter general y del 10% limitada a determinados ámbitos indispensables (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2011, de 30 de diciembre).
- Además, se produce una modificación de prestaciones económicas, de las condiciones de acceso y permanencia en situación de incapacidad temporal (IT). Suspendiéndose a partir de esa fecha los acuerdos, pactos y convenios que contradigan la nueva regulación. Lo dispuesto a estos efectos en el RDL no fue de aplicación a los empleados públicos que el día 15 de julio de 2012 se encontraron en situación de IT (disp. trans. 1ª RDL). Así cuando la IT derivó de contingencias comunes, se pudo reconocer un complemento: durante los tres primeros días naturales hasta alcanzar como máximo el 50 por 100 de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad; desde el día 4º hasta el 20º, ambos inclusive, la suma del complemento más la prestación de IT en ningún caso superaría el 75 por 100 de las retribuciones; en adelante del 100 por 100 de las retribuciones. Cuando la IT derive de contingencias profesionales, se podrá complementar, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el 100 por 100 de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Otro de los cambios que puede apreciarse, es el cambio de computo de la situación de incapacidad temporal de meses a días, incompatibilidad de pagar subsidios en caso de alta o incomparecencia medica injustificada, acortamiento de los plazos de expedición y entrega de los partes de baja a los órganos correspondientes. Su aplicación procedió en los procesos de IT que tengan su inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del RDL (a partir del 15 de octubre de 2012) disp. adic. 18ª (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio). Con el objetivo de ahorro del gasto de personal, aumento de la productividad de los empleados públicos, disminución de la contratación de empleados interinos, reducción del ausentismo de los empleados al sentir aseguradas las contingencias; busca evitar dilataciones indebidas por parte de los organismos que perjudiquen indebidamente a los empleados públicos.

### 5.1.2 OTRAS MEDIDAS

Un ajuste fiscal no es lo mismo que una reforma y, sin reforma, las medidas de ajuste tienden a empeorar la calidad de la gestión pública. Un recorte indiscriminado de salarios, plantillas, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional, especialmente si se prolonga en el tiempo, produce un servicio público envejecido, desmotivado y desprofesionalizado. Adicionalmente, desfigura las plantillas de efectivos, que pierden su conexión con la demanda de trabajo. El coste, además de los propios trabajadores públicos, lo pagan los ciudadanos cuyas necesidades quedan desatendidas. Por ello se intentó complementar las medidas de ajuste con:

- Revisión de aquellos sectores en los que se apreciara una falta de correspondencia entre la utilización de uno u otro tipo de personal y ejercicio de potestades públicas. Identificación de funciones que, estando externalizadas, pudieron, mediante una reasignación de efectivos



excedentarios de otros ámbitos, ser objeto de internalización con el consiguiente ahorro. Fijando criterios estrictos que determinaron qué funciones podrían ser objeto de externalización.

- Reducción de días de permiso de los funcionarios y supresión de días adicionales a los días de libre disposición según el (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio). Se reducen de seis a tres los días de libre disposición, se incluye en el listado de permisos el de 15 días por matrimonio [art. 48 k) y l)] (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre). Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Quedando los restantes permisos con la misma redacción anterior a su modificación
- Se eliminó en relación con las vacaciones (art 50) (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre) su eventual ampliación más allá de los 22 días hábiles previstos o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor., al suprimirse la mención “como mínimo” en la formulación de la duración del derecho a su disfrute. El 15 de julio 2012 entraron en vigor estas medidas, quedando suspendidos y sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza; no obstante, esto no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta esa fecha.
- Extensión de las horas de trabajo semanales en 2012, que se aplicaron desde el 1 de ese año, la cual manifestó que la jornada laboral ordinaria del sector público estatal a un promedio semanal, no fuese inferior a 37,5 horas semanales. Siendo hasta ese momento la jornada máxima aprobada por el convenio colectivo de 2009 para la administración central; habiendo empleados con jornadas de 35 o menos, siendo estos los afectados que siguieron cobrando lo mismo. Lo que la Administración

busca con esta medida es el ahorro de gasto corriente del personal y optimización de los recursos humanos de la Administración Pública (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2011, de 30 de diciembre).

- Modificación del régimen de permisos sindicales. relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre); con la finalidad de favorecer el incremento de los tiempos de trabajo destinado al servicio público (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio).
- Habilitación legal del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito de la Administración Pública, para el personal no funcionario, entendiéndose que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos; concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público (Ministerio de la Presidencia Y para Administraciones Territoriales, 2011, de 14 de noviembre).
- Igualmente, se fijaron sistemas objetivos que permitieron evaluar el desempeño de los empleados. Para lo cual se analizó la distribución del personal en los distintos ámbitos de la Administración del Estado y se adoptó criterios vinculantes de movilidad y asignación de puestos en dicho ámbito, teniendo la competencia para acordar, en su caso, los cambios de adscripción de puestos o redistribución de efectivos, que fueran necesarios para una asignación más eficiente y adecuada de los recursos humanos.

## 5.2 EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE CONSOLIDACIÓN

El Informe CORA (Ministerio de Hacienda y Función Pública) ofrece algunas estimaciones cuantitativas del ahorro monetario derivado de las distintas actuaciones adoptadas a partir de 2012 produciendo el reclamado «adelgazamiento» de la Administración y la reducción de 26.200 millones de euros de gasto público. Con respecto la congelación de la oferta de empleo público y no reposición de efectivos, el Informe indica un ahorro de unos 1.800 millones de euros por año a partir de 2013

De entre las medidas con incidencia sobre las horas trabajadas, por una parte, el aumento de la jornada a 37,5 horas semanales habría supuesto, según el Informe CORA, un ahorro de cerca de 1.300 millones en 2012, lo que habría llevado aparejado una reducción del número de efectivos del 1 % en dicho año. Por otra parte, el resto de actuaciones descritas habría tenido un impacto cuantitativo similar a la medida anterior, pero concentrado en 2013 ver [ilustración 2.](#)

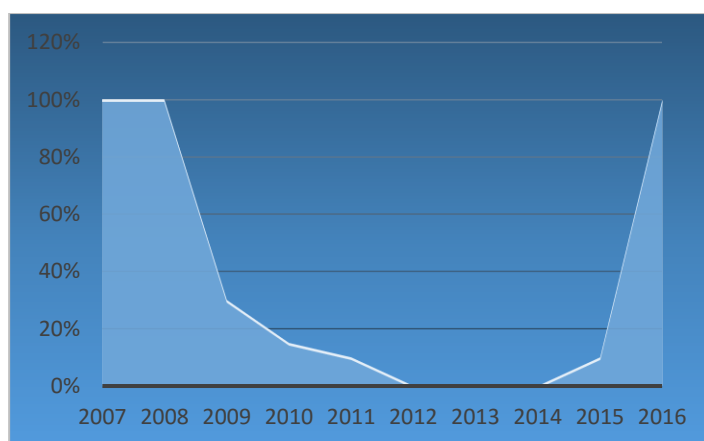
### **Ilustración 2. AHORRO DERIVADO DE LAS MEDIDAS ESTRUCTURALES ADOPTADAS**

Ahorros derivados de las medidas estructurales adoptadas en materia de personal (millones de euros)									
MEDIDA	2012			2013			2014		
	Estado	CCAA	EELL	Estado	CCAA	EELL	Estado	CCAA	EELL
Supresión de 3 días de libre disposición.				101	339	94	98	329	92
Supresión de los días de libre disposición adicionales y días adicionales de vacaciones por antigüedad.				162	543	151	157	528	147
Modificación del régimen retributivo del personal al servicio de las administraciones públicas durante la situación de incapacidad temporal y de la prestación económica en IT (incluye MUFACE, no incluye ISFAS ni MUGEJU).	35	116	32	81	270	75	78	263	73
Ampliación de la modificación del régimen retributivo durante la situación de incapacidad temporal y de la prestación económica en IT a Defensa y Justicia.									
Ahorros complementarios de control del absentismo, derivados de medidas de descuento en situaciones de ausencia sin baja por IT.				7	21	7	7	21	7
Incremento de la jornada de los empleados públicos a 37h.30m. Semanales.		972	286		945	278		919	270
Modificación del régimen de incompatibilidades				5			5		
Reducción de créditos y permisos sindicales.	5	17	5	12	40	11	12	39	11
Congelación de la oferta de empleo público y no reposición.				360	1.080	360	700	2.100	700
<b>SUBTOTAL</b>	<b>40</b>	<b>1.105</b>	<b>323</b>	<b>728</b>	<b>3.238</b>	<b>976</b>	<b>1.057</b>	<b>4.199</b>	<b>1.300</b>

Fuente: (Ministerio de Hacienda y Función Pública)

En lo que respecta a las limitaciones, de la tasa de reposición de efectivos, esta medida se concretó en una reducción neta del empleo público ver [gráfico 4](#), junto a que las jubilaciones de trabajadores no se cubrieron en su totalidad. Así pues, cabría esperar, por esta medida, que el número de contratos nuevos fuera igual al de años anteriores, bajo el supuesto de que el número de jubilaciones fuera similar al de años anteriores. Asimismo, plantearse si estas restricciones, implementadas desde 2009, aunque con un grado de intensidad diferente, han tenido un efecto sobre el perfil de edad de los empleados al servicio de las AAPP, cada vez mayores.

**Gráfico 4. TASA DE REPOSICIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS**



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos P.G.E.*

Además, las actuaciones encaminadas al aumento del número de horas trabajadas por los empleados de las AAPP tuvieron un impacto neto sobre el empleo público, en la medida en que proporcionaron márgenes que redujeron la necesidad de nuevo personal. Más allá de los posibles ahorros presupuestarios derivados de este último grupo de medidas, resulta relevante ver cuál ha sido su impacto efectivo sobre la jornada promedio de los empleados de las AAPP. El porcentaje de trabajadores indefinidos con jornada de 37,5 horas pasó de menos del 30 % en 2011 a cerca del 60 % en 2013 y la poca variación observada en los tramos menores de 30 y mayores de 40 horas, indican que el número de personas empleadas ya se situó por debajo del nivel anterior a la crisis.

Estos ajustes han incidido no solo en la búsqueda de un ajuste del gasto público español, sino también, en las personas que lo conforman manifestándose en la caída de la actividad del empleo, la incertidumbre sobre las rentas futuras. Así la no contratación ha provocado que el personal sea cada vez más longevo al no permitir el ingreso de nuevos efectivos.

De igual forma, estas medidas repercutieron en la prestación de los servicios prestados por los funcionarios, viéndose obligados a cumplir con la demanda de los ciudadanos, siendo aquéllos menos que antes y encontrándose cada vez más desmotivados por la fricción sufrida, por sus nuevas condiciones de trabajo. Ello supuso para los ciudadanos, por ejemplo, listas de espera interminables para ser atendido, incapacidad para acceder a los servicios y una desconfianza en la capacidad del estado de bienestar.

Según algunos informes, como el de (Federación de servicio público y UGT, 2014) la cifra de empleos públicos destruidos es excesiva a juicio de la Federación de Servicios Públicos de UGT. Además, según esta se agravó durante 2014 y 2015 con la puesta en marcha de la Reforma de la Administración Local, con la destrucción de puestos de trabajo en ayuntamientos.

Según los datos de esta, las mujeres han sufrido de manera especial la destrucción de empleo público durante la crisis, ya que se ha cebado en sectores feminizados como la dependencia y los servicios sociales. Además, se han destruido gran número de empleos temporales, que tienen mayor presencia femenina. Las acciones que ha infligido al sector público implicaron el deterioro de servicios públicos, generando más pobreza, mayor desigualdad, peores condiciones laborales y menos esperanza en recuperar los derechos perdidos y la calidad de los servicios prestados.

### 5.3 DESPUÉS DE LA CRISIS ECONÓMICA

La economía española inició en el segundo semestre de 2013 la senda de la recuperación económica, registrando desde entonces un crecimiento moderado, y poniendo así fin a una profunda y prolongada recesión.

En lo que respecta al empleo público, en el periodo 2013 - 2015 las retribuciones del personal al servicio del sector público no pudieron experimentar ningún incremento respecto a las del 31 de diciembre de 2012. Por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo manteniendo las políticas adoptadas en 2011, sin tener en cuenta para el año 2013 la supresión de la paga extraordinaria y de la paga adicional o equivalente del mes de diciembre aprobada por (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Para 2016, las retribuciones del personal experimentan un incremento global no superior al 1% respecto de 2015, el mismo aumento en cuantía para 2017 (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años). [ilustraciones 3](#) y 4.

#### **Ilustración 3. SUELDO Y TRIENIO 2017**

<b>Grupo/Subgrupo EBEP</b>	<b>Sueldo (euros)</b>	<b>Trienios (euros)</b>
A1	13.576,32	522,24
A2	11.739,12	425,76
B . .	10.261,56	373,68
C1	8.814,12	322,20
C2	7.335,72	219,24
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	6.714,00	165,00

Fuente: (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años)

#### Ilustración 4. SUELDO Y TRIENIO 2016

Grupo / Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	13.441,80	516,96
A2	11.622,84	421,44
B	10.159,92	369,96
C1	8.726,76	318,96
C2	7.263,00	216,96
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	6.647,52	163,32

Fuente: (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años)

Cabe destacar la devolución pendiente de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público; que fue eliminada en el 2012; la retribución de la misma fue abonada en importe equivalente a 48 días o 26,23 por ciento de los importes dejados de percibir como consecuencia de las medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, la cual se llevó a cabo entre 2015 y 2016; según (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 11 de septiembre). La devolución de la paga extra no fue normativa básica, por lo que el resto de administraciones decidió si siguen los pasos del Ejecutivo Central.

Otra de las medidas adoptadas, fue la modificación de la *Ley 7/2007, de 12 de abril*, del Estatuto Básico del Empleado Público. En lo que respecta al artículo 48 el cual se refiere a los permisos de los funcionarios públicos de su apartado e) el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo que había sido suprimido; en el apartado k) asuntos particulares .El que vuelve a ser seis días al año como antes de la modificación que lo redujo a tres días **(Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre)**.

Añadiendo en el art. 50 de la ley mencionada en el párrafo anterior lo siguiente: cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el

periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Así mismo en el art. 67 vuelve a añadirse el punto 2 que había sido derogado por **(Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2012, 13 de julio)**, quedando de la siguiente manera,: procederá la jubilación voluntaria a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Así también una disposición adicional decimocuarta por la que la Administración Pública podrá establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día por trienio cumplido a partir del octavo. Y en la decimoquinta en la que se podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos; en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Todo lo mencionado anteriormente fue aprobado por el (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre).

Por lo que atañe a la incorporación de nuevo personal, en el ejercicio 2014 no procedió en el sector público la incorporación de nuevo personal, al igual que en 2015, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería profesional necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la Disposición adicional décima cuarta del (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años) en la cual



se manifestó “se autoriza en el año 2015 la convocatoria, en los citados Centros, de un total de 73 plazas de personal docente de los dos primeros cursos del título de grado, de acuerdo con la modalidad prevista en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades”.

Ya en el año 2016 únicamente se procedió, a la incorporación de nuevo personal con una tasa de reposición de hasta el 100%, como por ejemplo en Administración Pública con respecto a asesoramiento jurídico y gestión de los recursos humanos, con competencias sanitarias; así hasta quince sectores y administraciones. Para los no contemplados la tasa de reposición se fijará como máximo en un 50%, llegando en 2017 hasta el 100%. [tabla 7](#).

**Tabla 7. TASA DE REPOSICIÓN**

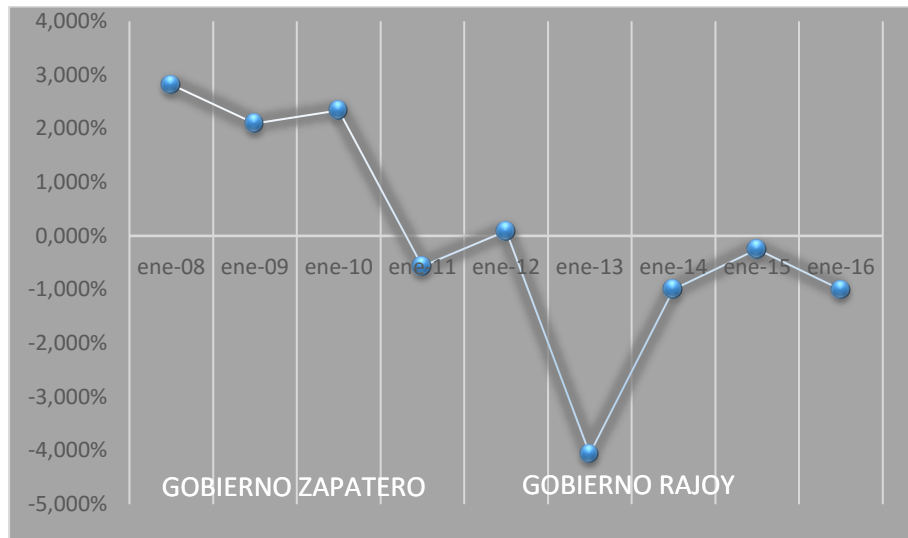
PERÍODO	LEY	ART.	TASA DE REPOSICIÓN
2007	Ley 42/2006, de 28 de diciembre; PGE 2007	20.1	100%
2008	Ley 51/2007, de 26 de diciembre PGE 2008	23.1	100%
2009	ley 2/2008; de 23 diciembre, PGE 2009	23.1	30%
2010	Ley 26/2009; de 23 de diciembre, PGE 2010	23.1	15%
2011	Ley 39/2010; de 22 de diciembre; PGE 2011	23.1	10%
2012	Ley 2/2012, de 29 de junio, PGE 2012.	23.1	0%
2013	Ley 22/2013, de 23 de diciembre, PGE 2013	21.2	0%
2014	Ley 22/2013, de 23 de diciembre, PGE 2014	21.2	0%
2015	Ley 36/2014, de 26 de diciembre, PGE 2015	21.2	10%
2016	Ley 48/2015, de 29 de octubre. PGE 2016	20.1	50%
2017	Ley 3/2017, de 27 de junio, PGE 2017.	19.2	100%

*Fuete: elaboración propia a partir de los datos (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años).*

A pesar de las afirmaciones de que la Administración emplea hoy a más personal que en el pico de la burbuja los datos demuestran que a finales de 2007 el personal al servicio de la administración pública contaba con 2.582.846 hoy en día se emplean 2.519.280 efectivos. La variación que año a año se han dado

muestra que desde 2010 se han perdido efectivos, con un ligero repunte positivo en enero de 2012, siendo este el último periodo positivo. El empleo público ha ido en descenso hasta llegar a una tasa de variación del -1% en 2016. [grafico 5.](#)

**Gráfico 5. TASA VARIACIÓN ANUAL EMPLEADOS PÚBLICOS**



*Fuente: Elaboración propia a partir datos del boletín estadístico del personal al servicio de la administración pública.*

## 6. REGIÓN DE MURCIA

De los más de 2,5 millones de empleados públicos contabilizados en España, las Comunidades Autónomas absorben algo más de la mitad del total del empleo público, bastante lejos le siguen las Administración Local al igual que la Administración Pública Estatal y con una proporción muy reducida conforma las Universidades. Desde el año 2007 las comunidades autónomas representan un 50,18%, esta gran diferencia se debe al proceso de descentralización que inicio en los 90, durante el periodo de estudio este creció hasta el año 2009, estancándose hasta 2012 que creció un punto porcentual respecto al año anterior, llegando a su punto más alto en 2013 con 50,7% cuando comenzó la recuperación económica en mostrar signos de recuperación, para terminar en 2016 con 3 puntos porcentuales menos con 50,4% respecto al total de empleados en España. [grafico 6](#).

**Gráfico 6. PROPORCIÓN DE LAS DIFERENTES ADMINISTRACIONES**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años)

Desde inicios de la crisis el número de empleados públicos en las Comunidades Autónomas ha ido en aumento hasta llegar a su máximo a finales de 2010 con 87.917 empleados. En 2011 se inició un proceso de destrucción de empleo prolongado hasta 2013, en esta etapa de contracción fiscal para el periodo 2010-2013, el empleo de las comunidades se vio afectado, reduciendo su plantilla en 41.149 empleados. Comparando los dos periodos (2007-2010) y (2010-2013) vemos que las medidas de ajuste mermaron número de empleados en más de la mitad.

En el comienzo de la recuperación económica que inicio en España en 2013, las CCAA en el periodo 2013-2016, su número de empleados públicos decreció en 12.578 en las CCAA, lo que nos confirma que las CCAA mejoraron, ya que decrecieron en un menor número, tres veces menos que el periodo. Si observamos la [tabla 8](#) el total podemos ver que en el año 2016 es ligeramente inferior al del inicio de la crisis, lo que implica que el empleo destruido en la etapa de ajuste ha sido muy parecido al creado en la etapa 2007-2010, por lo que el sector se encuentra estancado.

Los efectos de la crisis en las Comunidades Autonómicas se han manifestado de forma totalmente heterogénea. Considerando que el gobierno español empezó a emplear reducciones con mayor intensidad en 2011, como podemos ver en el [grafico 7](#), en el cual podemos observar que la mayor reducción de empleados públicos se dio en la Región de Murcia, en periodo 2010-2013 un -12,9% y el mayor aumento se dio en Melilla, un 9,9%.

Anualmente el número de empleados públicos de varias comunidades creció a pesar de la restricción fiscal. Esto es por el proceso de descentralización en las CC.AA. tanto del gasto como del empleo público que se ha producido en España. Este se ha dado de forma acelerada, obligando a contratar nuevos efectivos para cubrir las nuevas vacantes creadas. En muchos casos dicho crecimiento ha respondido a la creación de estructuras administrativas en áreas cubiertas por la Administración General del Estado, lo que ha generado actuaciones redundantes y un exceso de gasto y empleo público en CC. AA. y CC. LL.

El análisis por comunidad muestra que ocho CCAA han obtenido valores positivos en la tasa de variación, desde el inicio de la recuperación económica en el periodo 2013-2016. Dichas regiones son: La Rioja 6,4%, Aragón 5,2%, I. Baleares 3,7%, Cantabria 3,5%, Extremadura 3,4%, Navarra 1,3%, Murcia 1,2%, Cataluña 0,2%. I. Baleares como Cataluña, decrecen consecutivamente, pero nunca llegan a ser negativas sus tasas de variación, rescatando que el declive de Cataluña ha sido menos dramático a pesar de su tasa de variación inferior. En el lado opuesto, se encuentra con un mayor valor negativo Melilla -19,4%, C. Valenciana -7,7%, Ceuta -4,5%, Canarias -3,6% la cual ha decrecido el doble que el periodo anterior. [Tabla 8](#)

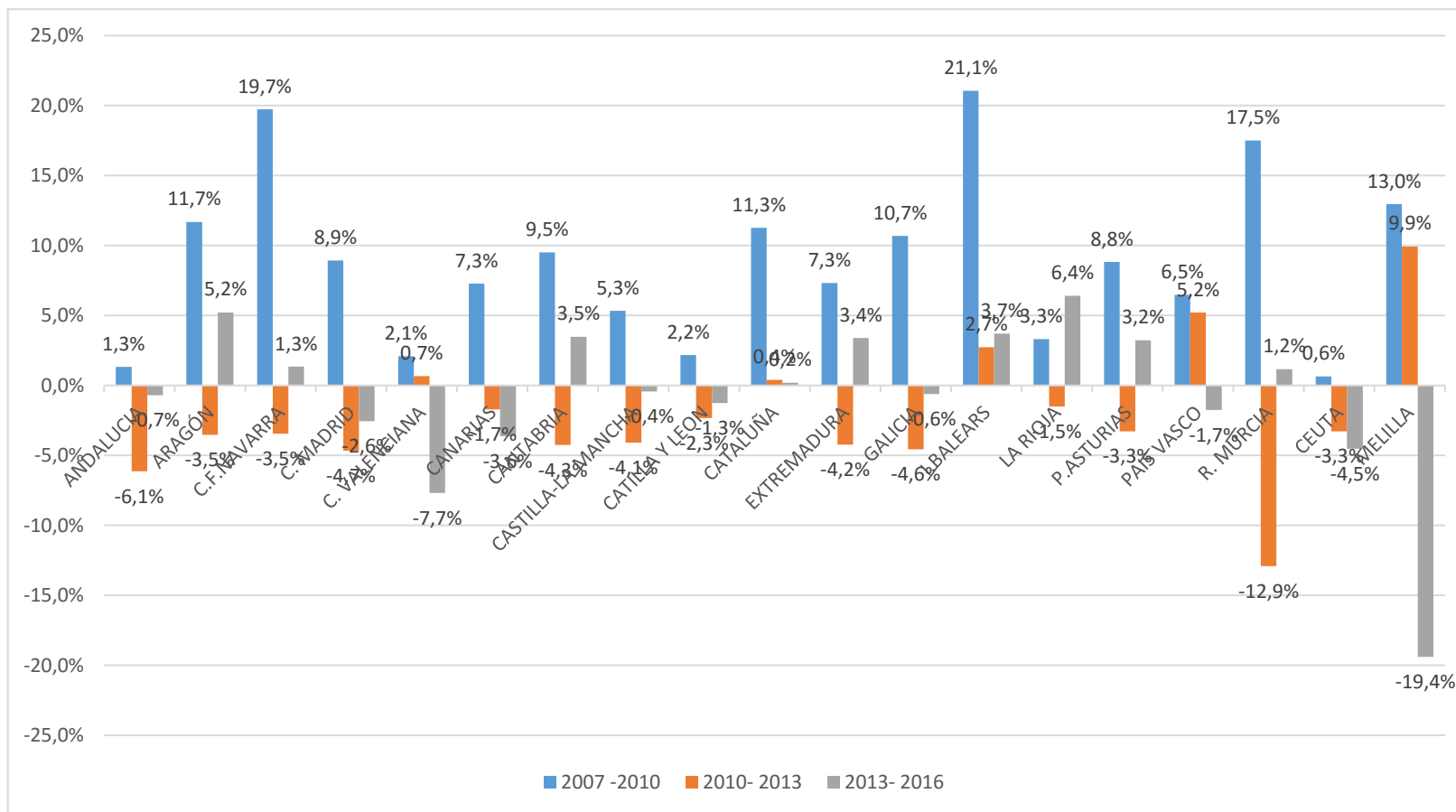
**TABLA 8. EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN COMUNIDADES AUTONOMAS**

**TASA DE VARIACIÓN**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007 - 2010	2010- 2013	2013- 2016
<b>ANDALUCIA</b>	251.160	254.094	257.917	254.496	254.671	255.252	238.909	237.235	237.549	237.270	1,3%	-6,1%	-0,7%
<b>ARAGÓN</b>	39.277	40.531	42.349	43.865	43.594	43.425	42.319	42.536	42.232	44.528	11,7%	-3,5%	5,2%
<b>C.F.NAVARRA</b>	19.978	21.586	22.273	23.921	23.950	23.809	23.095	23.037	23.055	23.405	19,7%	-3,5%	1,3%
<b>C. MADRID</b>	148.789	159.097	160.636	162.078	159.702	157.108	154.530	149.479	149.220	150.587	8,9%	-4,7%	-2,6%
<b>C. VALENCIANA</b>	124.360	123.759	125.657	126.967	126.751	129.617	127.824	116.569	117.037	118.016	2,1%	0,7%	-7,7%
<b>CANARIAS</b>	56.855	56.547	57.418	60.992	61.963	61.867	59.948	59.522	59.293	57.766	7,3%	-1,7%	-3,6%
<b>CANTABRIA</b>	18.652	19.176	20.095	20.425	20.210	19.996	19.555	19.442	19.536	20.235	9,5%	-4,3%	3,5%
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	66.102	69.562	69.944	69.634	69.378	71.361	66.790	66.272	64.049	66.506	5,3%	-4,1%	-0,4%
<b>CATILLA Y LEON</b>	85.853	86.501	87.765	87.721	87.264	86.978	85.671	84.547	84.327	84.596	2,2%	-2,3%	-1,3%
<b>CATALUÑA</b>	147.793	155.721	162.213	164.441	165.774	168.359	165.092	163.673	164.586	165.403	11,3%	0,4%	0,2%
<b>EXTREMADURA</b>	45.234	46.544	47.780	48.541	48.568	46.593	46.484	46.118	47.047	48.058	7,3%	-4,2%	3,4%
<b>GALICIA</b>	82.381	86.858	89.299	91.190	89.219	87.714	87.026	86.322	86.108	86.499	10,7%	-4,6%	-0,6%
<b>I.BALEARS</b>	22.469	24.898	26.774	27.202	27.331	29.425	27.947	27.802	27.179	28.982	21,1%	2,7%	3,7%
<b>LA RIOJA</b>	9.713	10.019	9.979	10.035	10.052	10.401	9.884	10.393	10.240	10.517	3,3%	-1,5%	6,4%
<b>P.ASTURIAS</b>	33.007	33.378	35.856	35.921	36.303	35.792	34.744	35.259	35.665	35.865	8,8%	-3,3%	3,2%
<b>PAIS VASCO</b>	60.245	61.624	62.860	64.146	62.882	67.432	67.488	67.197	67.574	66.311	6,5%	5,2%	-1,7%
<b>R. MURCIA</b>	45.950	47.554	51.297	53.993	51.783	53.908	47.028	46.325	46.376	47.572	17,5%	-12,9%	1,2%
<b>CEUTA</b>	1.545	1.446	1.461	1.555	1.576	1.555	1.504	1.493	1.439	1.436	0,6%	-3,3%	-4,5%
<b>MELILLA</b>	1.212	1.337	1.271	1.369	1.314	1.291	1.505	1.425	1.514	1.213	13,0%	9,9%	-19,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1.260.575</b>	<b>1.300.232</b>	<b>1.332.844</b>	<b>1.348.492</b>	<b>1.342.285</b>	<b>1.351.883</b>	<b>1.307.343</b>	<b>1.284.646</b>	<b>1.284.026</b>	<b>1.294.765</b>	<b>7,0%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>-1,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años).

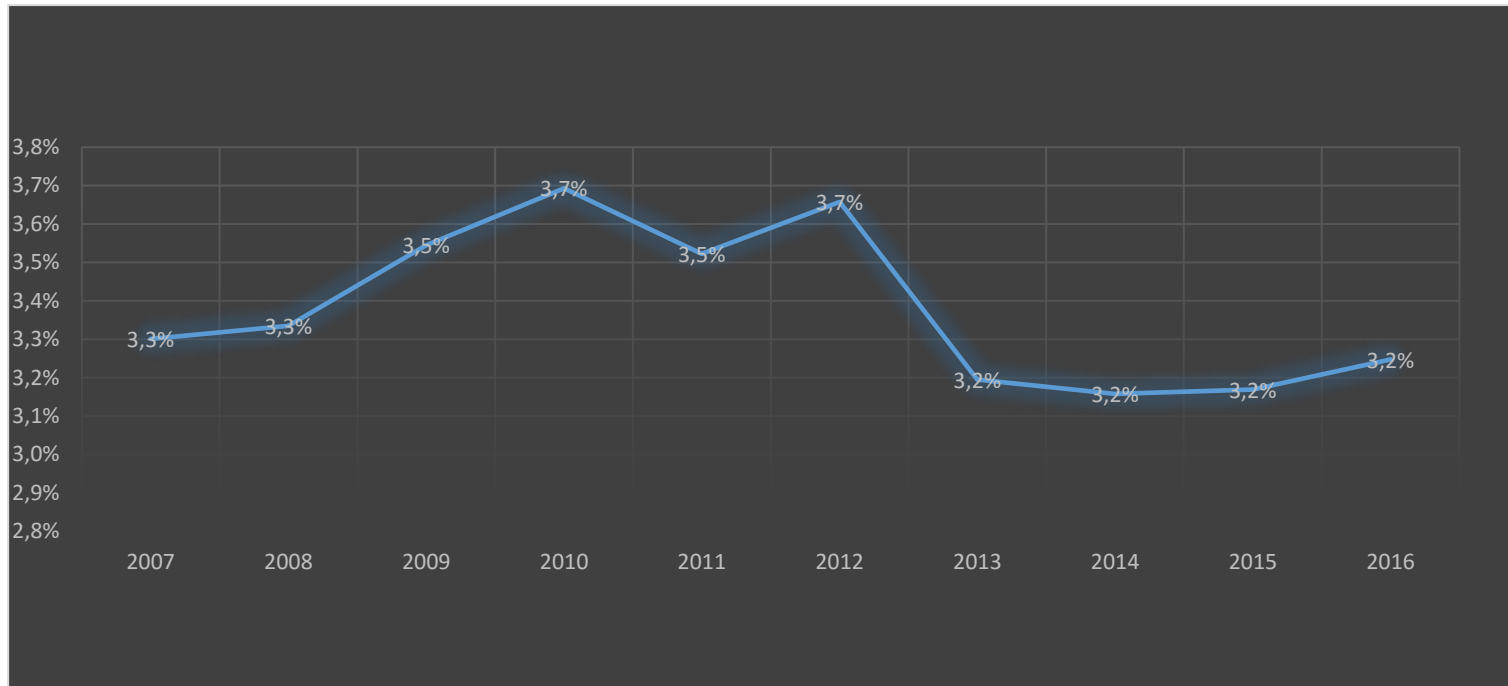
**Grafico 7. EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS CC.AA.**



Fuente: elaboración propia a partir datos (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años)

La población de la Región de Murcia ha aumentado de forma notable en el periodo 2008- 2016 pasando de 1.426.000 a 1.463.000 habitantes. La relación de empleo público sobre la población osciló un poco por encima del 3,0%, creciendo en mayor proporción los empleos públicos que los habitantes, hasta alcanzar la cuota máxima de 3,7% por habitante en 2010 ([gráfico 8](#)). A partir de ese momento comenzó a disminuir, concluyendo que de alguna forma la prestación de servicios a la ciudadanía en lo que a la proporción de empleados públicos sobre el total de la población se refiere ha empeorado.

**Gráfico 8. RATIO EMPLEO PÚBLICO SOBRE POBLACIÓN R. MURCIA**



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>POBLACIÓN</b>	1.392.000	1.426.000	1.447.000	1.462.000	1.470.000	1.474.000	1.472.000	1.467.000	1.463.249	1.465.000
<b>EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	45.950	47.554	51.297	53.993	51.783	53.908	47.028	46.325	46.376	47.572
<b>RATIO EMPLEO PÚBLICO /POBLACIÓN</b>	3,3%	3,3%	3,5%	3,7%	3,5%	3,7%	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%

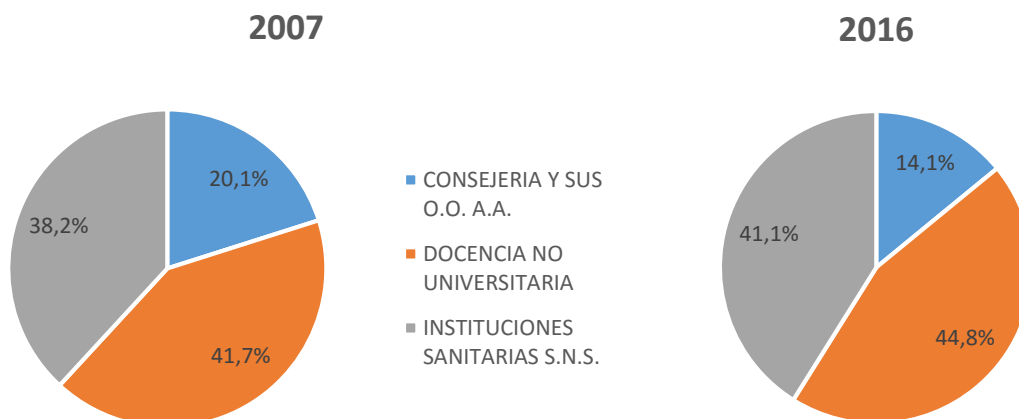
Fuente: Elaboración propia a partir datos (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años) y (INE, Instituto Nacional de Estadística, varios años)



La distribución del empleo autonómico por sectores de actividad se divide en tres sectores: Consejería y sus OO.AA., Docencia no Universitaria e Instituciones Sanitarias. En la Región de Murcia los empleados públicos están concentrados en mayor proporción respecto a su total en Docencia no Universitaria e Instituciones Sanitarias. El resto del personal se localiza fundamentalmente en el área de actividad de administración pública y política económica, que engloba las tareas de administración para llevar a cabo las decisiones de regulación y provisión de las políticas y en la prestación de servicios a la comunidad, donde se incluyen justicia, orden público y protección civil que ha sido la más afectada a pesar de ser de siempre tener un nivel de empleo inferior al resto por la poca descentralización que en esta área existe.

Tanto la Docencia no Universitaria e Instituciones Sanitarias han crecido durante el periodo de estudio a nivel general en 3 puntos porcentuales, mientras la Consejería y sus OO.AA ha decrecido en 6 puntos porcentuales desde 2007 en proporción al total de empleados públicos de la región ([grafico 9](#)).

**Gráfico9. PROPORCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS POR ÁREA DE ACTIVIDAD DE LA R. MURCIA**



Fuente: Elaboración propia a partir datos (Ministerio de Hacienda y Administración Pública, varios años)

## 6.1 MEDIDAS ADOPTADAS EN LA REGIÓN DE MURCIA

### 6.1.1 MEDIDAS ECONÓMICAS

En lo que se refiere a la remuneración de los empleados públicos, en la Región de Murcia se mantuvo el aumento anual de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional desde 2007 hasta 2009 en un dos por ciento como máxima tanto en lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo; a pesar del deterioro de las finanzas públicas registrado desde 2008, consecuencia de la propia situación económica.

Adoptándose ya en (CARM, Consejería de Presidencia, varios años), las medidas de contracción en el gasto de los empleados público como:

- Reducción del 2% al 0,3% en el incremento global de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional en comparación al periodo anterior, esto hasta el mes de mayo de ese año, adecuándose a lo que establece el Estado para el año 2010. Entre las medidas adoptadas con efectos de 1 de junio de 2010 en la Región de Murcia, el conjunto de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional experimentaron una reducción del cinco por ciento, en términos anuales, respecto a las vigentes a 31 de mayo de 2010; no aplicándose esta reducción a la cuantía de complemento de destino.
- En 2010 se redujo hasta un 0,3 por 100 de la masa salarial a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal. Las cantidades destinadas a financiar aportaciones al plan de pensiones o contrato de seguro, conforme a lo previsto en el presente apartado, tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.
- Es en 2011, cuando las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional no experimentaron ningún incremento, siendo en

consecuencia inaplicables los acuerdos y pactos sindicales que contravinieron esta prohibición.

- Se mantuvo para el periodo 2011 el 0,3 por ciento de su masa salarial a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal.
- Durante el ejercicio 2011 no se retribuyeron horas extraordinarias, fueron compensadas obligatoriamente con descansos adicionales el exceso de horas realizadas superiores a la jornada legalmente establecida, salvo en los supuestos que con carácter excepcional acuerde el Consejo de Gobierno. La compensación con descansos adicionales se realizará computándose cada hora adicional trabajada con hora y tres cuartos de descanso.
- También se produjo la suspensión coyuntural del deber de realizar aportaciones al plan de pensiones de la Administración Pública de la Región de Murcia. Las entidades inicialmente promotoras del plan de pensiones de la Administración Pública de la Región de Murcia, así como los organismos adheridos al mismo que conforme a lo establecido en el *artículo 23.1 de la Ley 4/2010, de 27 de diciembre*, (CARM, Consejería de Presidencia, varios años) *para el año 2011*, forman parte del sector público regional, dejaron de realizar aportaciones al citado plan de pensiones.
- Así mismo en el año 2012 se aplicaron las medidas de incompatibilidad de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias de acuerdo con el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- En el ejercicio 2012, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional continuaron sin experimentar incremento conforme a las modificaciones de la (CARM, 2011, de 24 de febrero). Las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes se destinaron en ejercicios futuros a realizar aportaciones a

planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

- En el año 2012 el personal vio reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes. (CARM, Consejería de Presidencia, 2012, de 13 de julio).
- La incorporación de efectivos nuevos comienza a descender drásticamente en un 70% en 2009; siendo la oferta de empleo en 2008 del 100%. El 30% que se creó se centró en los sectores de funciones y categorías que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales; ya en 2008 no se contrató personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos, la (CARM, Consejería de Presidencia, varios años), para 2010. Fijó, con carácter general, una tasa de reposición de efectivos del 15%; tasa que se rebajó al 10% en la (CARM, Consejería de Presidencia, varios años), para 2011. Durante él no se procedió a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos, en el ámbito del sector público regional, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.
- Para 2012, la normativa estatal (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2011, de 30 de diciembre) a la que se remite nuestra ley de presupuestos, congela la oferta de empleo público, salvo en determinados sectores como el sanitario y educativo, donde se mantiene el citado 10%. La optimización de los recursos de los distintos centros gestores mediante las amortizaciones de plazas vacantes, condujeron a que la tasa de vacantes en la Administración Regional no supere el 4% según (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2012-2014).

### 6.1.2 OTRAS MEDIDAS

Además de (CARM, 2010, de 27 de diciembre), de medidas extraordinarias para la sostenibilidad de las finanzas públicas de Región de Murcia se adoptan

diversas medidas con efectos de 1 de marzo de 2011 (CARM, 2011, de 24 de febrero) como:

- La jornada semanal de trabajo para todo el personal al servicio de la Administración pública de la Región de Murcia, cualquiera que sea su régimen jurídico, fue de treinta y seis horas y treinta minutos para el personal con dedicación normal y de treinta y nueve horas para el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan atribuida la especial dedicación.
- Se procedió a realizar los estudios pertinentes para la racionalización y redistribución de los puestos de trabajo con el objetivo prioritario de mantener el empleo.
- Todo el personal está obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos.
- Las ausencias y demás incidencias se notifican con carácter inmediato al responsable jerárquico sin perjuicio de su justificación previa o posterior, según el caso, que a su vez lo comunicará a la unidad de personal correspondiente.
- En cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada podrá ser recuperada en el mes siguiente en los términos establecidos reglamentariamente.
- El tiempo correspondiente al horario de trabajo que inviertan en participar en cursos y actividades formativas no será computable a efectos del cumplimiento de la jornada semanal, salvo las actividades formativas que vengan establecidas legalmente de carácter obligatorio y aquellas otras que realicen a requerimiento de la Administración.
- Programa de control del absentismo laboral que conllevo la gestión, inspección y control de las ausencias, así como la incapacidad temporal por contingencias comunes. En los términos establecidos en la normativa de seguridad social, los órganos adoptaron las medidas precisas para que la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes sea gestionada, previa negociación con las organizaciones sindicales, con medios propios o mediante convenio con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales de la Seguridad Social con la que se hubiera formalizado la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para el seguimiento de este programa se realizarán de forma periódica evaluaciones de control.

- De igual forma para el año 2012 se aplicó las medidas estructurales redactadas para el año 2011.
- En 2012, la modificación de los artículo 48 y 50 de (Ministerio de Presidencia Y para las Administraciones Territoriales, 2007, de 12 de abril), de las medidas sobre días adicionales. Desde la entrada en vigor de (CARM, Consejería de Presidencia, 2012, de 13 de julio), quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.
- A partir de (CARM, Consejería de Presidencia, 2012, de 13 de julio) dejarán, de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse en (Ministerio de Presidencia Y para las Administraciones Territoriales, 2007, de 12 de abril).

## 6.2 IMPACTO DE LAS MEDIDAS APLICADAS

De 2007 a 2010 se produce un crecimiento sostenido de la ocupación con diferente intensidad a lo largo de la etapa. Esta evolución llevó a alcanzar el punto máximo de empleo en enero de 2010 con 53.993 empleados, después de acumular un importante incremento de 8.043 nuevos trabajadores desde inicio de la crisis en 2008 hasta 2010. El ritmo de crecimiento de la ocupación de la Región de Murcia no se interrumpió con el drástico cambio en las condiciones experimentado por la economía española a partir de 2008.

En 2011 se inició un proceso de destrucción de empleo, de igual manera que en el resto de España por el ajuste ocasionado por las medidas de austeridad. En la Región de Murcia estas medidas se centraron principalmente en el área de actividad de la consejería y sus organismos autónomos seguida de la docencia no universitaria y por último instituciones sanitarias. [tabla 9.](#)

**Tabla 9. DISTRIBUCION POR ÁREA DE ACTIVIDAD EFECTIVOS DE LA REGION DE MURCIA**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>CONSEJERIA Y SUS O.O. A.A.</b>	9.237	9.769	9.816	9.967	9.598	9.446	7.184	6.851	6.495	6.692
<b>DOCENCIA NO UNIVERSITARIA</b>	19.182	21.172	22.778	24.382	22.407	24.192	20.148	19.948	20.397	21.332
<b>INSTITUCIONES SANITARIAS S.N.S.</b>	17.531	16.613	18.703	19.644	19.778	20.270	19.696	19.526	19.484	19.548
<b>TOTAL</b>	<b>45.950</b>	<b>47.554</b>	<b>51.297</b>	<b>53.993</b>	<b>51.783</b>	<b>53.908</b>	<b>47.028</b>	<b>46.325</b>	<b>46.376</b>	<b>47.572</b>

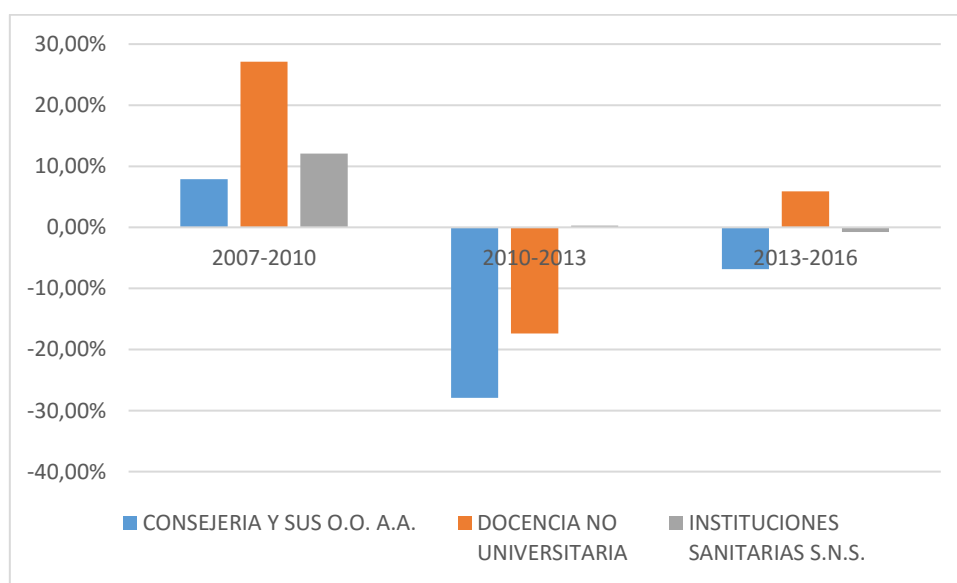
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos boletín estadístico del personal al servicio de la administración pública

Durante el periodo de contracción fiscal, la Consejería y sus OO.AA. fueron las más afectadas, con una tasa de variación de -27,9%, y la Docencia no Universitaria cayó un 17,4%. Por su parte, las Instituciones Sanitarias fueron las únicas en mantener una tasa positiva de 0,3% para el periodo 2010-2013; dándose así, el objetivo de garantizar los servicios públicos esenciales. Con las medidas aplicada en 2012 con la congelación de la contratación de nuevos

empleados y la reducción de los mismo en enero de 2013 se pueden apreciar los frutos las mismas como observamos en el [grafico 10](#).

A pesar de la recuperación económica en esta última etapa 2013-2016, el número de empleados públicos en la Región de Murcia ha crecido solo en 544 efectivos, este aumento se centra en el área de la docencia no universitaria, recuperándose de su fuerte caída en el periodo anterior con 5,9% de tasa de variación para 2013-2016. Lo contrario ocurre con las instituciones sanitarias que continúan disminuyendo en -0,8%.

**Gráfico 10. TASA DE VARIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA**



Fuente: elaboración propia a partir de boletín estadístico del personal al servicio de la administración pública



## 6.3 DESPUES DE LA CRISIS

El año 2013 se muestra como un punto de inflexión para la economía murciana, en el que la actividad evoluciona de menos a más y algunos factores comenzaron a reducir su contribución negativa a la actividad como el turismo y el sector alimentario, un incremento de la demanda extranjera por vivienda, pero también de expectativas de una menor contracción del gasto, tras la relajación de los objetivos de déficit con -1,5% del PIB regional. Por tanto, la economía murciana emprendió una moderada recuperación del PIB en 2013.

### **Ilustración 5. EVOLUCIÓN PIB REGIÓN DE MURCIA**

Evolución anual PIB Murcia			Evolución anual PIB Per capita Murcia		
Fecha	PIB Mill. €	Crecimiento PIB (%)	Fecha	PIB Per Capita	Var. Anual
2016	28.527M.€	3,1%	2016	19.411€	3,2%
2015	27.528M.€	3,7%	2015	18.803€	3,6%
2014	26.559M.€	2,1%	2014	18.156€	0,2%
2013	26.479M.€	-1,5%	2013	18.122€	-0,3%
2012	26.548M.€	-3,0%	2012	18.168€	-2,6%
2011	27.243M.€	-1,4%	2011	18.646€	-3,0%
2010	27.984M.€	0,1%	2010	19.213€	0,1%
2009	27.797M.€	-4,6%	2009	19.190€	-5,7%
2008	29.137M.€	2,0%	2008	20.354€	2,2%
2007	27.990M.€	4,4%	2007	19.923€	5,0%

Fuente: (Datos Macro)

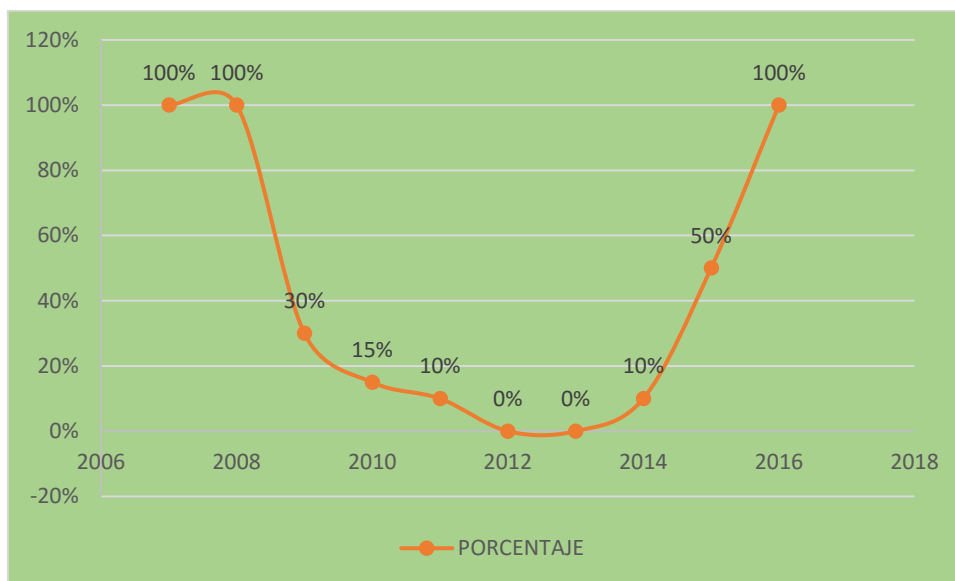
El personal público continúa para el periodo de recuperación económica 2013-2016, disminuyendo en número hasta 2014 en todas sus áreas de actividad, volviendo a crecer en 2015, dándose únicamente en la docencia con un aumento de 449 empleados en ese sector. Tanto la Consejería y sus OO AA como las Instituciones Sanitarias que han ido descendiendo periodo tras periodo, para presentar ligeros crecimientos en 2016. Dentro de la destrucción de empleo, el Gobierno autonómico ha protegido más el de Instituciones Sanitarias (de 16.613 a 19.548) y Docencia no Universitaria (de 21.172 a 21.332) desde 2008 hasta los últimos datos en 2016, no así para la Consejería y sus OO AA que es inferior a inicios de la crisis. ver [tabla 9](#) y [grafico 9](#).

Todo lo mencionado en el párrafo anterior es consecuencia del dictamen presupuesto de la Región de Murcia que estableció en 2014 una tasa de reposición del 10% y no se procederá a la contratación de personal laboral temporal ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de personal funcionario interino a que se refiere el artículo 10 de (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre).

En 2015 comienza una ligera etapa de crecimiento para la Región de Murcia, de acuerdo con el aumento de la tasa de reposición en un 50%, para situarse los empleados públicos en enero de 2016 con una cifra de 47.572 empleados superior a 2008; aunque manteniendo las restricciones del artículo 10 (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre).

Llegando en 2016 los sectores y administraciones contemplados en el artículo 20.1.2 de (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años), tendrán una tasa de reposición de hasta un máximo del 100%, mientras que el resto de sectores tendrá una tasa de reposición, conforme a lo establecido en el artículo 20.1.3 de la citada ley, de hasta un máximo del 50%, con la restricción de la no contratación de personal laboral temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de personal funcionario interino a que se refiere el artículo 10 (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2015, de 30 de octubre), salvo en casos excepcionales fehacientemente acreditados y para cubrir necesidades urgentes con autorización de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, previo informe preceptivo de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos ([gráfico 11](#))

### Gráfico 11. TASA DE REPOSICIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA



Fuente: Elaboración propia a partir (CARM, Consejería de Presidencia, varios años)

En el ámbito de las retribuciones en los años 2013 y 2014 no se observó ningún incremento en las retribuciones y además según la Ley 4/2013, de 12 de junio, para el año 2013 de medidas urgentes en materia de gasto de personal el personal funcionario si recibirá las pagas extraordinarias conforme al cuadro siguiente

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	SUELDO (euros)	TRIENIOS (euros)
A1	684,36	26,31
A2	699,38	25,35
B	724,50	26,38
C1	622,30	22,73
C2	593,79	17,73
E ( Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales ( Ley 7/2007, de 12 de abril)	548,47	13,47

Ilustración 1. PAGAS EXTRAORDINARIAS 2012.

Fuente: Presupuesto de la región de Murcia

Pero no se percibieron en dicho mes las cuantías correspondientes de los conceptos de paga adicional de complemento específico, ni productividad semestral, factores de complemento de destino y de complemento específico, que se perciben proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el

semestre anterior a su devengo, en los mismos términos establecidos para las pagas extraordinarias en el ámbito de la Administración regional. Estas medidas fueros adoptadas conforme al proceso de consolidación fiscal y de sostenibilidad de las cuentas públicas exige de la Administración regional continuar adoptando nuevas medidas.

En el año 2014 las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional experimentarán una reducción análoga a la aplicada en cumplimiento de lo establecido en la (CARM, Consejería de Presidencia, 2013, de 12 de junio) para el año 2013.

En el ejercicio 2015 las retribuciones no experimentaron incremento, Las pagas extraordinarias del personal incorporaron cada una de ellas en 2015, las cuantías de sueldo y trienios; percibiendo, además, en su caso, el complemento de destino o concepto o cuantía equivalente en función del régimen retributivo de los colectivos. Los conjuntos de las restantes retribuciones complementarias no tuvieron, asimismo, ningún incremento.

Para 2015 se previó la recuperación de importes efectivamente dejados de percibir en el mes de diciembre de 2012 conforme a las la Disposición adicional décima segunda de (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, varios años) y (CARM, Consejería de Presidencia, varios años), *para 2015* en conceptos de pagas extraordinaria, productividad semestral, factores de complemento de destino y complemento específico. Esto se realizó en la nómina del mes de marzo del 2015 conforme a (Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, 2015).

El incremento salarial de los empleados públicos para 2016 supuso un total de 48,5 millones de euros, incluyendo la subida del 1% para todos los sectores y conceptos retributivos. En el ejercicio 2017, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público regional no podrán experimentar un incremento global superior al establecido con carácter básico, en su caso, respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2016.

## CONCLUSIONES

La primera conclusión es que España no tiene un alto número de empleados públicos en comparación a los países estudiados, por el contrario, se encuentra dentro de la media sobre el total de empleo público y no público.

Respecto a la evolución que ha tomado el empleo público en España desde 2007 a 2016, el número de empleados públicos pasó de 2.512.038 a 2.519.280 en enero de 2016. La Administración de las Comunidades Autónomas pasó de 1.260.575 trabajadores en 2007 a 1.294.765 en 2016. A pesar del crecimiento que tuvo el empleo público hasta 2010, la destrucción de empleo en los años inmediatamente posteriores ha provocado que, en la actualidad, el empleo público sea similar o apenas superior al del año 2007.

Las medidas aplicadas respecto al empleo público parecen haber ahorrado una buena cantidad de dinero, aunque estas medidas tuvieron y tienen hoy por hoy grandes impactos, ya que esta no solo buscan un ajuste del gasto público, sino también, en las personas que lo conforman, como por ejemplo es la evaluación del desempeño de estos, necesario para la asignación eficiente y adecuada de los recursos humanos que en tiempos de antaño no se consideraba un elemento clave en la administración del mismo. Estos ajustes han incidido también en la caída de la actividad del empleo, o la incertidumbre sobre las rentas futuras. Así la no contratación ha provocado que el personal sea cada vez más longevo al no permitir el ingreso de nuevos efectivos.

De igual forma, estas medidas repercutieron en la prestación de los servicios prestados por los funcionarios, viéndose obligados a cumplir con la demanda de los ciudadanos, siendo aquéllos menos que antes.

En la Región de Murcia el número de empleados públicos pasó de 45.950 en 2007 a 47.572 en 2016, cifra muy inferior al máximo de 53.993 trabajadores que se alcanzó en el año 2010.

La recuperación económica no ha tenido grandes efectos positivos para el empleo público que apenas ha logrado resurgir de la crisis en el año 2016.

## Bibliografía

- CARM, C. d. (2010, de 27 de diciembre). *Ley 5/2010, de 27 de diciembre, de medidas extraordinarias para la sostenibilidad de las finanzas públicas.*
- CARM, C. d. (2011, de 24 de febrero). *Ley 1/2011, de 24 de febrero, de modificación de la Ley 5/2010, de 27 de diciembre, de Medidas Extraordinarias para la Sostenibilidad de las Finanzas Públicas.*
- CARM, Consejería de Presidencia. (2012, de 13 de julio). *Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.*
- CARM, Consejería de Presidencia. (2013, de 12 de junio). *Ley 4/2013, de 12 de junio, de Medidas Urgentes en materia de Gastos de Personal y Organización Administrativa.*
- CARM, Consejería de Presidencia. (varios años). *Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.*
- Datos Macro. (s.f.). Obtenido de <https://www.datosmacro.com/pib/espana-comunidades-autonomas/murcia>
- Economipedia. (2017). Lehman Brothers.
- Federacion de servicio publico y UGT. (2014). *Destrucción de empleo público: menos derechos y menos prestaciones.* Obtenido de <http://www.fespugt.es/politica-sindical/558-destruccion-de-empleo-publico>
- INE, Instituto Nacional de Estadística. (varios años). *Población de la Región de Murcia.*
- Ministerio de Hacienda y Administración Pública. (varios años). *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de la Administración Pública.*
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2012-2014). *PLAN ECONÓMICO FINANCIERO DE REEQUILIBRIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.*
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (s.f.). *Informe ejecutivo de la Comisión para la Reforma de las Admnsitraciones Públicas (CORA).*
- Ministerio de la Presidencia Y para Administraciones Territoriales. (2011, de 14 de noviembre). *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.*
- Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2015, de 30 de octubre). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2011, de 30 de diciembre). *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.*

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2012, 13 de julio). *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.*

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2012, 27 de abril). *Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.*

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (varios años). *Presupuestos Generales del Estado.*

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2015, de 11 de septiembre). *Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía.*

Ministerio de Presidencia Y para las Administraciones Territoriales. (2007, de 12 de abril). *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

OCDE. (2013). *Panorama de las Administraciones Públicas.*

OCDE. (varios años). *Personal de las Administraciones Públicas.*

Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda. (2015). *Resolución de 10 de febrero de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 6 de febrero de 2015.*

Serrano, J. M. y Bandrés, E. (2017), Sector Público, en García Delgado, J.L. y Myro R.(dirs.), *Lecciones de Economía Española*, 13ª Edición, Civitas Thomson Reuters, Pamplona.