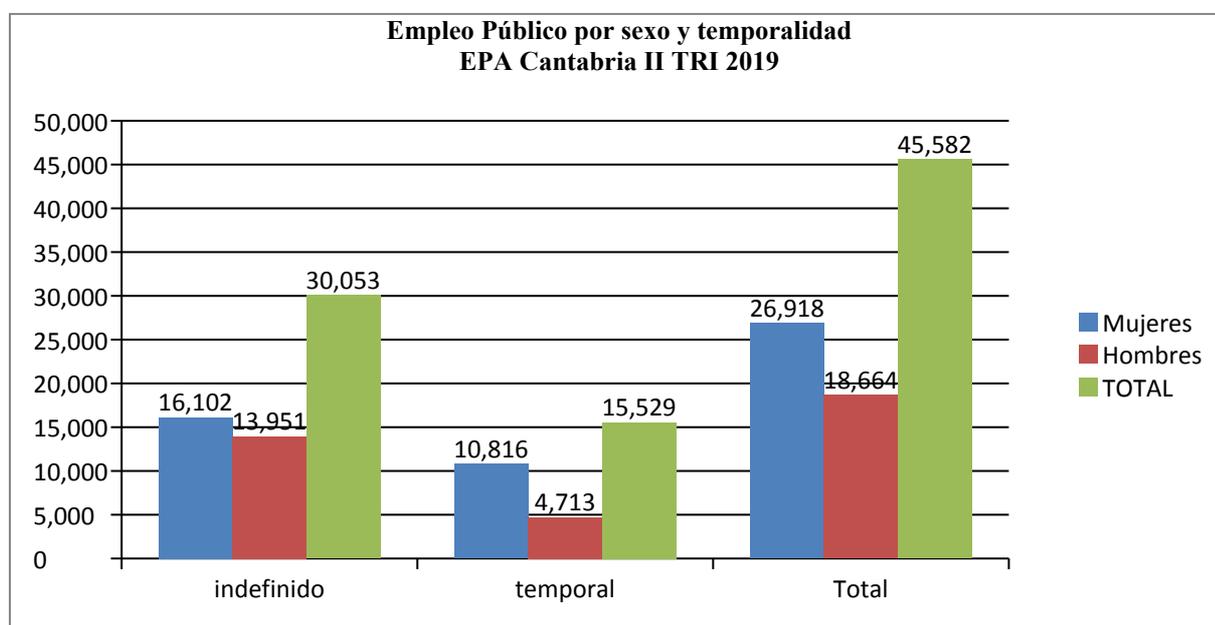


**La temporalidad en el empleo público en Cantabria se ha incrementado en la última legislatura en un (37%), afectando especialmente a las mujeres que han pasado de (4.404) temporales en 2015 a (10.816) en 2019.**

Fuente: EPA del II trimestre de 2019- datos del ICANE y del INE)

*Las administraciones públicas de Cantabria, para cumplir con el objetivo del 8% de temporalidad en Cantabria en 2021, tendrían que sacar ofertas de empleo de estabilización y consolidación para casi 12.000 trabajadores, además de las (OEP) ordinarias para cubrir las tasas de reposición al 100% de las bajas que se produzcan.*

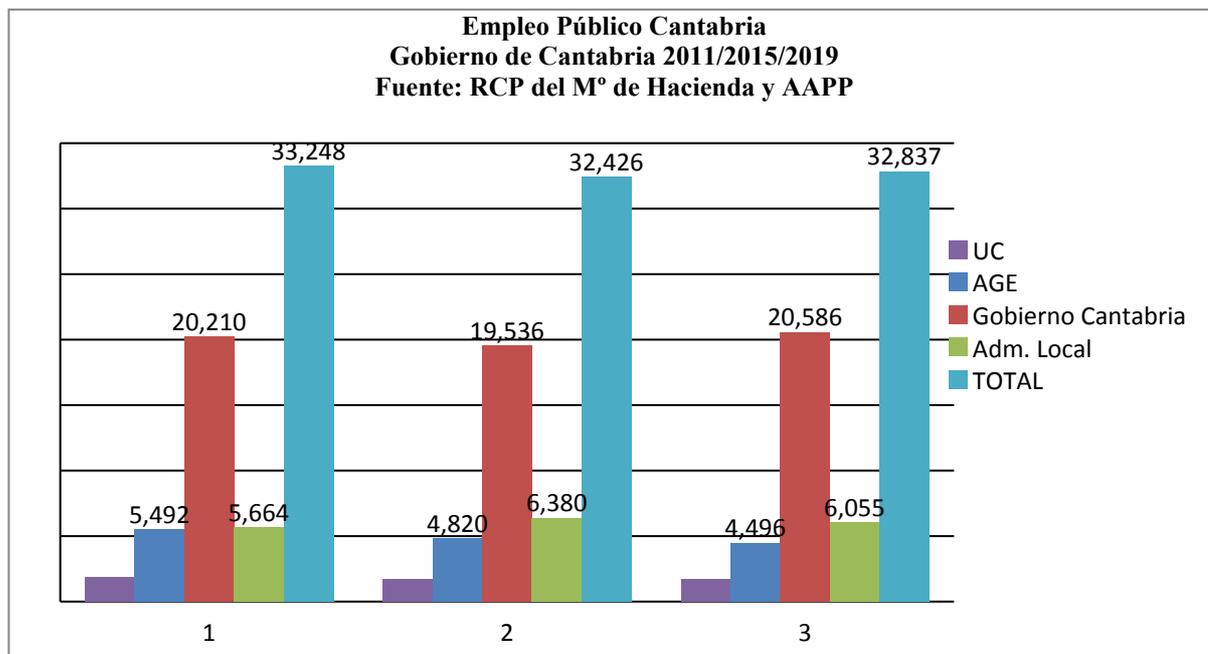
Los datos de la EPA del II trimestre de 2019 son concluyentes: Cantabria tiene una tasa de temporalidad en el empleo público del (34,07%), casi el doble de la del sector privado (19,92%) y muy por encima del (26%) de la tasa del sector público estatal. Las mujeres, con una tasa de temporalidad del (40,18%) son las que más sufren esta lacra, y se ha incrementado desde las (4.404) mujeres temporales en 2015 a las (10.816) mujeres temporales en 2019.



El empleo indefinido a disminuido en (-793) personas a lo largo de la última legislatura (EPA II TRI 2019 sobre EPA 2015), casi un 2,6%, y el temporal se ha incrementado en un 37% pasando de (11.330) empleados públicos temporales en 2015, a (15.529) en el II TRI de 2019.

Estamos ante un problema de Estado que ningún Gobierno ha querido resolver, agravado por las medidas de recorte realizadas por los diferentes Gobiernos, RDL 20/2012 de reducción del déficit y otras medidas adicionales y las impulsadas por las CCAA, en Cantabria la Ley de sostenibilidad de 2012, no derogada por el Gobierno de Cantabria en la anterior legislatura, impidieron convocar ofertas de empleo público, con exiguas tasas de reposición, sólo en sectores prioritarios, qué han llevado a la reducción del empleo y a la precarización en el empleo público.

Los acuerdos impulsados por CCOO, tanto el I acuerdo para la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de 29 de marzo de 2017 como el II Acuerdo del 9 de marzo de 2018, primeros firmados desde 2011, persiguen la estabilidad en el empleo, acabar con la temporalidad, poner medidas para evitar cualquier discriminación, recuperar el empleo perdido y evitar la amortización de puestos de trabajo.



Si consideramos los datos del registro central de personal (RCP) del Mº de Hacienda y AAPP, en Cantabria según datos de enero de 2019 existen (32.837) empleados públicos, la mayoría del Gobierno de Cantabria (20.582), el 62,7% del total, seguido por la Administración Local (6.055) con el 18,4%, la AGE (4.496) y el 13,7%, y la Universidad de Cantabria (UC) con (1.700) y el 5,2%.

Se pierde empleo público respecto a los (33.248) empleados públicos de 2011, sólo se crean (376) empleos en el Gobierno de Cantabria y (392) en la Administración Local, pero se pierden (1.000) empleos en la administración General del estado y (182) en la Universidad de Cantabria.

Para poder comparar los datos de la EPA (45.582 empleados públicos) y del Registro Central de Personal (RCP) (32.837 empleados públicos en enero de 2019), tenemos que tener en cuenta que en el RCP no aparecen datos de las empresas públicas, fundaciones, Mutuas y Consorcios, Entidades públicas empresariales y organismos, de las CCAA y la Administración Local, ni tampoco el personal laboral con contrato inferior a seis meses.

Existen (15.529) empleados públicos temporales (EPA II TRI 2019), de ellos (10.816) son mujeres que soportan una tasa de temporalidad del (40,2%), el doble que en el sector privado y casi quince puntos más que los hombres. La mayoría del empleo temporal se da en Sanidad, Educación, y Servicios Sociales, y en los Ayuntamientos.

Para recuperar empleo público perdido y reducir la temporalidad al 8%, es preciso desarrollar OEP ordinarias y extraordinarias que permitan recuperar la tasa de reposición del año anterior y las tasas de reposición no cubiertas en los últimos años, con procesos de promoción interna que permitan el desarrollo de la carrera profesional, incrementar las plazas y mejorar los procesos de consolidación y estabilización en el empleo público con el máximo respeto a los principios constitucionales de acceso a la función pública.

En Santander, a 13 de agosto de 2019

Francisco Javier Báscones Fontaneda  
Secretario General FSC Cantabria  
[jbascones@cantabria.ccoo.es](mailto:jbascones@cantabria.ccoo.es)



servicios a la ciudadanía  
Secretaría General

C/ Santa Clara Nº 5. 1ª PLT. (39001) Santander.  
942367043/Fax: 942314844  
[ibascones@cantabria.ccoo.es](mailto:ibascones@cantabria.ccoo.es)

[www.fsc.ccoo.es/cantabria](http://www.fsc.ccoo.es/cantabria)



@FSCCantabria

Afiliada a:

