



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

## “EL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA”

AUTORÍA <b>CAROLINA OSORIO ARREBOLA</b>
TEMÁTICA <b>ECONOMÍA</b>
ETAPA <b>BACHILLERATO</b>

### Resumen

En este texto veremos que el sector público es el principal empleador en la economía moderna sin distinción del color político de los gobiernos. Dicho organismo emplea un alto porcentaje de activos dentro de sus niveles administrativos: el estatal, el autonómico y el local. En este tema haremos referencia al empleo de carácter público así como sus principales características.

### Palabras clave

Empleo público, retribuciones, administración pública, empresa privada, tecnología.

## 1. EL EMPLEO PÚBLICO.

### 2.1. Concepto.

No existe una definición concreta de empleo público. De una manera intuitiva podríamos decir que el empleo público es la contratación del personal por parte de los poderes públicos. Según la OIT el empleo público es la persona empleada por los poderes públicos, ya se traten de autoridades centrales, autonómicas o locales.

### 2.2. Características del empleo público.

Las condiciones de acceso (igualdad, merito, capacidad). La inmovilidad en el empleo, un trabajo para toda la vida y no tener que trabajar por las tardes si se tiene jornada continua. El aspecto contractual de ser funcionario protege de la incertidumbre del desempleo y de la existencia de renta.

El principal riesgo moral que se les atribuye a los empleados público es escaquearse de sus puestos de trabajo y con ello reducir su productividad. Este contrato laboral está sujeto a una normativa distinta contenida en el Estatuto de los trabajadores, encontrando diferentes ventajas o desventajas con respecto a los anteriores tales como: la estabilidad en el empleo es menor, las sanciones son inmediatamente ejecutivas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

### **2.3. Ventajas e inconvenientes de ser funcionario.**

Ventajas: empleo estable, obteniendo una seguridad laboral de por vida. Un entorno de trabajo agradable sin las presiones de la empresa privada. Por lo general sueldos elevados. Quienes tengan la fortuna de trabajar en una comunidad autónoma, que establece sueldos más elevados, a esas ventajas se pueden añadir las de pasar menos penurias para llegar a fin de mes que sus compañeros de la Administración Central.

También hay que destacar que la función pública asegura unos derechos y unos privilegios que cada día se pierden más en las empresas privadas.

Inconvenientes: trabajar en un gobierno autonómico no siempre resultará rentable. En las comunidades más pobres como Extremadura, los funcionarios ganan habitualmente menos que si esa labor la desempeñasen en la Administración central. La desventaja que tienen frente a los empleados del sector privado se concreta en las pagas extras. Los funcionarios no cobran 14 pagas iguales, ni las extras son más elevadas que el sueldo ordinario, como sucede en la empresa privada. Perciben únicamente el sueldo base y los trienios.

El mayor inconveniente al que se enfrentan estos empleados es que su patrón, el Gobierno de turno, por los motivos que considere oportunos (reducir el déficit público o alcanzar la convergencia europea) decida congelarles el sueldo.

## **3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.**

### **3.1. Requisitos para el acceso al empleo público.**

Acceder a un empleo puede depender de estar en posesión de determinadas cualificaciones, títulos, experiencia o conocimientos lingüísticos.

Para acceder a un empleo se pueden exigir unos conocimientos lingüísticos: por ejemplo, un conocimiento aceptable de la lengua nacional. Esto supone que el nivel de conocimientos tiene que estar en proporción y ser razonablemente necesario para poder desempeñar los cometidos de ese empleo de manera adecuada. Las medidas adoptadas a escala nacional para proteger o fomentar una lengua en un Estado miembro guardan conformidad con lo dispuesto por el derecho comunitario, pero no pueden discriminar a los nacionales de otros estados miembros. Así, por ejemplo, el principio de no discriminación prohíbe la exigencia de que los conocimientos lingüísticos de una lengua se tengan que haber adquirido dentro del territorio nacional.

### **3.2. Escalas profesionales dentro del empleo público.**

Las escalas profesionales son las siguientes:

Grupo A: los trabajadores en posesión del título de Doctor, Licenciado, Arquitecto o ingeniero superior (estos serán empleados público técnicos superiores).

Grupo B: los diplomados universitarios en posesión del título de diplomado, arquitecto técnico o ingeniero técnico (con nombre de técnicos de gestión).



**ISSN 1988-6047    DEP. LEGAL: GR 2922/2007    Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009**

Grupo C: los que estén en posesión del título de Bachiller, formación profesional de grado superior (con el nombre de administrativos).

Grupo D: los trabajadores en posesión del título de formación profesional de grado medio, graduado escolar (con el nombre de auxiliar administrativo).

Grupo E: los trabajadores en posesión del certificado de escolaridad únicamente (con la función de subalterno).

### **3.3. Sistemas de selección.**

El personal al servicio de la Administración pública debe ser seleccionado mediante procedimientos público que garantizan el acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Los procedimientos más habituales son:

- a) Oposición: Consiste en la realización de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden en función de la puntuación obtenida.
- b) Concurso: Tiene por objeto evaluar los méritos de los aspirantes al puesto según la baremación establecida, fijando igualmente, su orden de puntuación.
- c) Concurso-Oposición: Es un sistema mixto en el que se combinan los dos anteriores. El sistema de selección de personal varía según se trate de personal permanente o temporal. Así en la selección de personal para cubrir puestos de funcionario de carrera se utiliza, por regla general, la oposición o el concurso oposición, y sólo excepcionalmente el concurso. Para la selección de personal laboral permanente el sistema más habitual es el de concurso-oposición.

Para la selección de personal funcionario interino se forman bolsas de trabajo con los aspirantes que, que habiendo aprobado algún ejercicio de una oposición anterior, no hayan superado la totalidad del proceso selectivo. Para la contratación de personal laboral temporal, las bolsas incluyen a los aspirantes que alcancen el nivel mínimo suficiente que se establezca en las convocatorias de selección de personal laboral permanente. Cuando no existe lista de espera o bolsa de trabajo, el procedimiento de selección se articula mediante convocatorias específicas por el sistema de concurso.

## **4. RETRIBUCIONES.**

-Personal funcionario.

Sueldo base: retribución que se asigna a cada uno de los grupos en que está organizada la administración. E salario base se fija por unidad de tiempo y se percibe en 12 mensualidades. La cantidad de salario base dependerá del grupo (licenciados, universitarios, diplomados universitarios, con bachiller superior o BUP, con graduado escolar y con certificado de escolaridad).

Trienios: Es una retribución que se concede por cada tres años de servicio y que consiste en una cantidad establecida para cada grupo de profesionales de la administración.



**ISSN 1988-6047    DEP. LEGAL: GR 2922/2007    Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009**

Pagas extraordinarias: Se perciben dos al año, una en junio y otra en diciembre y su cuantía será una mensualidad de salario básico, más los trienios correspondientes.

-Personal laboral.

Salario base: Retribución del trabajador por unidad de tiempo, en doce mensualidades y cuya cuantía viene determinada por cada uno de los ocho grupos distintos de profesionales.

Pagas extraordinarias: Estos trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias ( Junio y Diciembre) cuya cuantía es una mensualidad del salario base, más antigüedad y complemento personal de antigüedad consolidada.

Los trabajadores que hayan ingresado o sido cesados a lo largo del año, así como los trabajadores que tengan una jornada inferior a la normal les correspondería gratificación extraordinaria, que sería proporcional a su tiempo de servicio.

Complemento de destino: Según el puesto de trabajo ocupado sobre la base de unos niveles. Solo se asigna a funcionarios cuyos puestos de trabajo requieran mayor preparación o responsabilidad.

Complemento específico: Retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, que tienen una gran dificultad técnica, una mayor dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad. Este complemento específico tiene la característica de que es único, es decir, cada puesto de trabajo tiene solo uno.

Complemento de productividad: Tiene la finalidad de retribuir con su cuantía el especial rendimiento, actividad extraordinaria e interés o iniciativa que lleve a cabo un funcionario en su trabajo. La cuantía del complemento de productividad es un porcentaje de los costes del personal, que están incluidos en el programa de gastos.

Gratificaciones por servicios extraordinarios: Son pagos de carácter aleatorio, que se conceden a funcionarios que llevan a cabo actividades de carácter aleatorio. Dentro de estas también encontramos indemnizaciones por razón de servicio.

## **5. PERSONAS DISCAPACITADAS Y EMPLEO PÚBLICO.**

El sistema democrático español con la constitución de 1978 que acabo con cuarenta años de dictadura, eliminó cualquier diferencia entre los españoles también en el mercado laboral por razones de raza, sexo u opiniones políticas además de otras muchas, Ha sido necesario introducir adaptaciones del sistema instaurado mediante transformaciones en las políticas laborales como la atención especial, los tratamientos, la integración, la atención especial que necesitan este colectivo de la población así como la creciente importancia que han adquirido y están adquiriendo los sistemas de prevención de riesgos laborales.

Un paso más en la buena dirección de este tipo de políticas fue el “Programme of Action concerning Disabled Persons and the subsequeute 1993 UnN Standard Rules on Equalisation of Opportunities for Persons with Disabilities the key principles of prevention, rehabilitation and integration”. Mediante el que



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

se intentan crear unos estándares de actuación comunes para maximizar los beneficios y minimizar los costes en un entorno cada vez más global e interconectado.

El Gobierno regula los enclaves laborales para incentivar la contratación de trabajadores con discapacidad. Su objetivo es facilitar el tránsito de los trabajadores con discapacidad desde el empleo protegido al empleo ordinario. Las empresas colaboradoras que empleen de forma indefinida a un discapacitado tendrán una subvención de casi 8000 euros.

Los discapacitados sufren en mayor grado que cualquier otro colectivo la discriminación en el mercado laboral. En España hay un alto porcentaje de disminuidos que están en edad de trabajar y no encuentran un trabajo. Por ello, las empresas que ofrezcan empleo a personas con discapacidad obtendrán unas serie de beneficios tributarios que consiste básicamente en una deducción a la remuneración pagada por discapacitado.

El Estado da subvenciones de casi 4000 euros por cada contrato a tiempo completo, importantes bonificaciones, subvenciones para adaptaciones a puestos de trabajo de hasta 901,52 euros y deducciones en el impuesto de sociedades.

La ley de formación y promoción laboral establece que el Ministerio de Trabajo debe fomentar el empleo a aquellos grupos que tengan más dificultad para acceder al mercado laboral. Contratar a personas con discapacidad es algo que beneficia a todos, además de una serie de subvenciones y beneficios que obtienen las empresas que contraten discapacitados se mejora la imagen de la empresa ya que aumenta su responsabilidad social corporativa. Dicha empresa dará una imagen comprometida con la sociedad.

## **6. EMPLEO PÚBLICO EN LAS ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS Y LOCALES.**

La “territorialización” de las políticas de empleo ha estado impulsada, entre otras razones, por el progresivo reconocimiento de las importantes diferencias existentes en materia de empleo y paro entre las distintas regiones europeas, y la necesidad por tanto de abordar estrategias de empleo coherentes con las características socioeconómicas de los distintos territorios. En efecto, los datos disponibles ponen de manifiesto que a pesar de haberse producido un proceso significativo de convergencia en la últimas décadas, particularmente en los denominados países de cohesión (España, Grecia, Irlanda y Portugal) en la UE siguen registrándose actualmente disparidades relevantes entre los estados miembros y, fundamentalmente, entre las regiones, en aspectos como la distribución de la renta per cápita o las tasas de paro y empleo. Asociado a este fenómeno, se constata asimismo una fuerte concentración territorial de las actividades económicas en determinadas zonas de la Unión.

Esta situación resulta especialmente visible en España, cuyo mercado de trabajo se caracteriza por presentar situaciones notablemente dispares entre las diferentes regiones. Disparidades que, además presentan un carácter persistente en el tiempo. En este contexto, el análisis de la dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España, tiene como marco de referencia el modelo de Estado de las Autonomías que configura la Constitución Española de 1978. Así, el texto constitucional conjuga



**ISSN 1988-6047    DEP. LEGAL: GR 2922/2007    Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009**

la voluntad política de fomentar un modelo descentralizado en el que se reconoce la diversidad social, cultural y política de las diferentes Autonomías con el establecimiento de unos límites que permitan asegurar la igualdad de derechos ciudadanos y laborales en todo el territorio del Estado.

En el ámbito laboral, este modelo se ha desarrollado principalmente a través de la transferencia progresiva de las políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas. Un proceso culminado actualmente en todas las regiones, con la única excepción del País Vasco. Como resultado, las Administraciones regionales disponen de un amplio margen para la elaboración y ejecución de las políticas de empleo.

## **7. EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA y GLOBALIZACIÓN EN EL EMPLEO.**

En pocos años hemos visto el efecto destructor de las innovaciones tecnológicas en el empleo. Siendo este efecto mucho más destructor en los sectores tradicionales, aquellos que requieren mano de obra. Esto ha creado un grave problema ya que los avances tecnológicos han convertido a trabajadores de baja cualificación en desempleados definitivos. A esto hay que sumarle que sus posibilidades de adquirir nuevos conocimientos en algunos casos eran escasos.

Por ello los países que mejor han asimilado las nuevas tecnologías son los que más aumentan su oferta de empleo. La absorción de tecnología nueva es una condición necesaria para que la demanda de empleo crezca.

La globalización de los mercados y el desmantelamiento de las jerarquías de mediados de siglo son los rasgos característicos de la nueva economía cuyo factor más importante es el conocimiento a diferencia de hace unas décadas en las que el trabajo físico era un factor fundamental.

Por ello hoy en día las empresas demandan no solo trabajadores cualificados sino personas con una capacidad general educativa, personas que no solo sepan hacer sus tareas sino personas que sean capaces de innovar, proponer y aportar ideas.

Paradójicamente muchos estudios muestran que no hay relación entre tecnología y destrucción de empleo, tampoco es cierto que la tecnología cree más empleo, todo dependerá de que tecnología se aplique, del tipo de empresa en el que nos encontramos, del puesto de trabajo, y de las políticas llevadas a cabo por la empresa.

Por otra parte hay que destacar efecto positivo que tuvo la globalización en los años 90. Gracias al turismo España consiguió superávit, aumentando así el empleo y sus inversiones con el exterior, lo que permitió abrirse paso al exterior, aumentando así diversificación y beneficios. Pero en una situación como la actual, la competitividad de la economía española se encuentra en una situación más difícil que hace algunos años. Las finanzas públicas absorben cantidades grandes de recursos que no se destinan ni a formación ni a educación, ni a inversión, tres pilares básicos relacionados con el empleo. De cómo afronten los políticos esta situación dependerá el peso de España en este proceso globalizador.

## **8. CONCLUSIONES.**



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

En un entorno globalizado y cambiante es necesario actuar sobre los problemas de ineficiencia que posee el empleo en el sector público. Por ello, es fundamental mejorar la eficiencia técnica del mismo para, entre otras cosas dar más larga vida al Estado del bienestar.

Con este artículo se pretende que el alumno conozca los diferentes tipos de empleo que hay en España así como las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos. También se pretende sensibilizar al alumno acerca de la situación de los disminuidos físicos y psíquicos.

## 9. ACTIVIDADES.

### 9.1. Actividades de desarrollo.

Analizar las principales características del empleo público español a modo de esquema.

Analiza cómo ha influido la tecnología en el empleo desde los 90 hasta la actualidad.

### 9.2. Actividades de ampliación.

Realizar un análisis comparativo del empleo público con algún país de la Unión Europea resaltando las principales similitudes y diferencias.

El alumno deberá proponer medidas que incentiven el empleo en la empresa privada.

Se realizará un debate en clase. Se harán dos grupos, un grupo defenderá el empleo público y el otro grupo lo hará a favor del empleo en empresa privada. Finalmente a modo de resumen se propondrán medidas para mejorar ambos empleos.

El alumno deberá relacionar el impacto de la globalización con el empleo.

## 10. BIBLIOGRAFIA.

-Bilbao, A. (1999): *“El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo”*. Madrid: Libros de la Catarata.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

-Cantero Martínez, J. (2001): *“Empleo Público: entre el estatuto funcional y contrato laboral”*. Madrid: Marcial Pons.

-García Martín, J.M y García Díaz, N (1998): *“Empleo y discapacidad”*. Informe elaborado por el equipo de subdirección general del plan de acción y programa para personas con discapacidad, área de desarrollo y evaluación de la LISMI.

#### Autoría

---

- Nombre y Apellidos: CAROLINA OSORIO ARREBOLA
- Centro, localidad, provincia: GRANADA
- E-mail: carooa7@ hotmail.com.