



FEDERACION ESPAÑOLA DE  
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

SECRETARIA GENERAL  
DIRECCIÓN TÉCNICO-JURÍDICA

# EL **E**MPLEO **P**UBLICO EN LA **A**DMINISTRACION **L**OCAL ESPAÑOLA

## Estabilidad y temporalidad

---

### SUMARIO DE CONTENIDOS Y TABLAS

---

<b>Presentación del estudio</b> .....	<b>2</b>
<b>Metodología y límites en la significación estadística de los datos</b> .....	<b>2</b>
<i>Tabla 0. ESTRUCTURA DE LA MUESTRA</i> .....	3
<b>Estatus y temporalidad del personal público local.</b> .....	<b>4</b>
<i>Tabla 1. LA PRESENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACION LOCAL</i> .....	4
<i>Tabla 2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LAS CORPORACIONES LOCALES SEGÚN ESTATUS</i> .....	5
<i>Tabla 3. DISTRIBUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD SEGÚN ESTATUS</i> .....	5
<b>Antigüedad en la temporalidad</b> .....	<b>6</b>
<i>Tabla 4. ANTIGÜEDAD MEDIA DE INTERINOS Y TEMPORALES EN MESES</i> .....	6
<b>A modo de conclusión: previsiones de estabilización del personal temporal</b> .....	<b>7</b>
<i>Tabla 5. CORPORACIONES CON PREVISIONES DE OFERTAS PUBLICAS DE EMPLEO</i> .....	7
<i>Tabla 6. TEMPORALIDAD Y PREVISION DE ESTABILIZACION DEL PERSONAL</i> .....	7
<b>Cuestionario sobre el personal de la Corporación</b> .....	<b>9</b>

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

## **Presentación del estudio**

*Este breve informe sintetiza los datos de un estudio de urgencia realizado por la FEMP con objeto de responder, en el plazo de tiempo más reducido posible, a la solicitud enviada por el Adjunto Segundo del Defensor del Pueblo interesándose por algunos aspectos de la estructura del personal que presta servicio en la Administración Local española.*

Concretamente, se pretende tener una imagen de la distribución de dicho personal, según que se trate de funcionarios, y que éstos se encuentren en situación de interinidad o no, o de personal laboral, distinguiendo en este caso las situaciones de fijos o temporales.

Además, se manifestaba el interés por conocer, en la medida de lo posible, la antigüedad del personal perteneciente a cada uno de los subcolectivos indicados, así como las razones que puedan invocar las Corporaciones Locales, en cuanto a las situaciones de interinidad/temporalidad, para no poner fin a las situaciones de urgencia que motivan estas situaciones, convocando las correspondientes plazas para funcionarios de carrera o personal laboral fijo.

No disponiendo de los datos solicitados, se ha encargado al Departamento de Estudios de la FEMP la realización de una encuesta que permitiera proporcionar la información requerida con la mayor prontitud posible.

## **Metodología y límites en la significación estadística de los datos**

*La encuesta se diseñó consecuentemente. El cuestionario elaborado contiene los ítems requeridos para acopiar los datos solicitados, como puede verse en el Anexo.*

La encuesta fue realizada por correo, en base a una muestra formada aleatoriamente partiendo del listado completo de las Corporaciones Locales españolas, con independencia de su pertenencia o no a la FEMP. Antes de seleccionar la muestra definitiva se procedió a estratificar el Universo de referencia en los subgrupos que se indican en la tabla siguiente, con objeto de maximizar la fiabilidad de las extrapolaciones necesarias para estimar los parámetros buscados. En la tabla puede verse, también, la estructura final de la muestra lograda en este breve plazo.

**Tabla 0. ESTRUCTURA DE LA MUESTRA**

Tipo de Corporación	Universo		Muestra final	
	Habitantes	N*	Habitantes	N**
<b>Ayuntamientos</b>				
De más de 49.999 habitantes	20.564.550	118	8.922.621	30
De 20.000 a 49.999 habitantes	5.609.225	190	789.408	27
De 3.000 a 19.999 habitantes	10.035.673	1.331	283.014	28
Menos de 3.000 habitantes	4.280.385	6.465	42.232	43
<b>Total</b>	<b>40.489.833</b>	<b>8.104</b>	<b>10.037.275</b>	<b>128</b>
<b>Corporaciones Provinciales o insulares***</b>				
<b>Total</b>	<b>33.900.095</b>	<b>45</b>	<b>14.729.342</b>	<b>18</b>
<b>TOTAL CORPORACIONES</b>	<b>-</b>	<b>8.149</b>	<b>-</b>	<b>146</b>

*N\* Número total de Corporaciones; N\*\* Número de Cuestionarios; \*\*\*Sólo Corporaciones de Régimen Común*

Como podemos comprobar, en la muestra final se observa una sobrerrepresentación relativa en los estratos de las Corporaciones más “grandes” (Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y Corporaciones Provinciales o Insulares). Esta característica de la muestra incrementa su fiabilidad, compensando al menos en parte el número relativamente reducido de la muestra finalmente obtenida, ya que las dimensiones investigadas están muy correlacionadas con el “tamaño” de la organización, parámetro, a su vez, estrechamente vinculado a la importancia poblacional del ámbito territorial de la Corporación. En efecto, cerca del 40% del personal de los Ayuntamientos españoles está concentrado en menos del 2% del conjunto de los municipios, concretamente en aquellos que tienen más de 50.000 habitantes.

Además, debemos señalar que la muestra final ofrece una buena cobertura territorial, ya que figuran Corporaciones Locales de todas las Comunidades Autónomas y de 48 de las 50 Provincias.

Por ello, podemos razonablemente considerar que el margen de error máximo teórico, *de  $\pm 6,79$  para las frecuencias  $f$ , tales que  $f=(1-f)$ , para una confianza de 90%*, es, en realidad, inferior, sobre todo cuando nos referimos al conjunto ponderado de la muestra.

Finalmente, hemos de señalar que, independientemente de la estructura de la muestra, las comprobaciones realizadas en cuanto a la calidad de los datos indican que seguramente estamos sobrestimando, en alguna medida (difícil de evitar o de precisar en el marco de una encuesta realizada con esta urgencia) el peso del personal laboral temporal, ya que en numerosas respuestas se incluye en este colectivo un personal en formación (por ejemplo, en Escuelas Taller) o en determinados programas específicos, que no realiza realmente un trabajo en los servicios habituales de la Administración Local, pero que ostenta contratos como personal laboral temporal.

## Estatus y temporalidad del personal público local.

Las necesidades crecientes y cambiantes de los servicios públicos locales y el reto de responder de manera ágil a las demandas ciudadanas ha llevado, en las últimas décadas, al crecimiento del personal de las Corporaciones Locales, la Administración Pública más próxima a los ciudadanos. Por otra parte, la complejidad del reclutamiento de personal en la Administración Pública ha conducido a la necesidad de recurrir, con mayor o menor intensidad, a la creación de plazas de funcionarios interinos, así como a la contratación de personal laboral, a veces, con carácter temporal.

En la tabla siguiente podemos ver el alcance de la existencia, al mes de Enero del corriente ejercicio, de estas situaciones entre el personal al servicio de la Administración Local. En la totalidad de las Corporaciones de mayor “tamaño” organizativo, es decir, en los Ayuntamientos más grandes, pertenecientes a municipios de más de 20.000 habitantes, y en las Corporaciones supramunicipales, Diputaciones Provinciales o Consejos y Cabildos Insulares, existe actualmente algún personal con contratos de carácter temporal, ya sean funcionarios interinos ya personal laboral.

La temporalidad tiene también una presencia en la mayoría de los Ayuntamientos más pequeños, pero no es universal: en efecto, 45% de los municipios de menos de 3.000 habitantes no tienen ningún personal temporal, ni funcional ni laboral. Del total de las Corporaciones Locales, la mayoría, 65%, tiene algún personal temporal y 35% sólo cuentan con personal fijo.

**Tabla 1. LA PRESENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACION LOCAL**

Corporaciones	Total SI	Funcionarios		Laborales		Ambos	
		NO	SI	NO	SI	NO	SI
Ayuntamientos > 49.999 habitantes	100%	0%	100%	15%	85%	3%	97%
Aytos de 20.000 a 49.999 habitantes	100%	15%	85%	0%	100%	15%	85%
Aytos de 3.000 a 19.999 habitantes	98%	49%	51%	0%	100%	49%	51%
Aytos de menos de 3.000 habitantes	55%	76%	24%	51%	49%	80%	20%
Corporaciones Provinciales o Insulares*	100%	4%	96%	0%	100%	4%	96%
<b>Total</b>	<b>65%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>

Los datos muestran que las grandes Corporaciones tienen, en su totalidad, algún contratado con carácter temporal en ambas categorías a la vez, mientras que los Ayuntamientos más pequeños tienen mayoritariamente personal temporal laboral (51% de los casos), minoritariamente algún funcionario interino (24%), y sólo en el 20% de los casos poseen personal temporal de ambas categorías a la vez.

Los datos recogidos han permitido precisar la presencia de la temporalidad en la Administración Local, merced a la extrapolación que refleja la tabla siguiente en relación con el conjunto del personal al servicio de las Corporaciones Locales. En total, y excluyendo las Corporaciones Provinciales que no son de régimen común, podemos estimar el personal directamente vinculado a la Administración Local española en unos 395.000 trabajadores.

**Tabla 2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LAS CORPORACIONES LOCALES SEGÚN ESTATUS**

Corporaciones	Funcionarios		Laborales		Personal		Total
	Fijos	Interin	Fijos	Temporal	Fijo	No Fijo	
Ayuntamientos > 49.999 habitantes	95.607	11.616	20.696	18.048	116.304	29.664	145.968
Ayos de 20.000 a 49.999 habitantes	20.761	2.083	15.792	12.840	36.553	14.922	51.475
Ayos de 3.000 a 19.999 habitantes	35.731	2.796	22.510	52.782	58.241	55.578	113.819
Ayos de menos de 3.000 habitantes	10.233	2.324	8.201	12.045	18.434	14.369	32.802
Corporaciones Provinciales o Insulares*	28.330	5.103	10.800	6.708	39.130	11.810	50.940
<b>Total</b>	<b>190.662</b>	<b>23.922</b>	<b>77.999</b>	<b>102.421</b>	<b>268.661</b>	<b>126.343</b>	<b>395.004</b>

\*Se incluyen las de régimen común únicamente.

De este total, se encuentran en situación de temporalidad (columna de personal No Fijo) algo más de 126.000 trabajadores, es decir un 32% del total. El personal laboral representa un 46% del total, pero los trabajadores de este tipo tienen actualmente en su mayoría (57%) contratos de carácter temporal y aportan así el 81% del total de temporales. En cambio, los funcionarios representan 54% del total y, los que están en situación de interinidad son, al contrario, minoritarios, menos de 11% de los funcionarios, 19% del total del colectivo de temporales.

Como vemos en la tabla siguiente, la importancia de la temporalidad varía relativamente según los estratos y la tipología de las Corporaciones Locales: el grado de temporalidad es mayor en los Ayuntamientos de los municipios pequeños, de menos de 20.000 habitantes, donde el *personal no fijo* supera el 40% del total, mientras que en ninguna de las demás tipologías de Corporaciones que figuran en la tabla se llega al 30%.

Pero, teniendo en cuenta que el peso de los empleados públicos locales de los “más pequeños de los municipios pequeños” (los de menos de 3.000 habitantes) es relativamente bajo en el conjunto de la Administración Local, podemos comprobar que casi la mitad del total del personal no fijo, el 45%, se encuentra en los Ayuntamientos de 3.000 a 20.000 habitantes. Una de las causas podría ser que, estas Corporaciones, que tienen una débil capacidad de financiación propia, han establecido numerosos acuerdos o convenios para programas o proyectos de formación que comprenden el apoyo financiero de otras Administraciones Públicas, con frecuencia condicionado a la contratación de personal por parte del Ayuntamiento.

Las Corporaciones que disponen de una mayor capacidad organizativa y de más recursos, los Ayuntamientos de más de 50.000 habitantes y las Corporaciones supramunicipales, son también las que ostentan un menor porcentaje de *personal no fijo*.

**Tabla 3. DISTRIBUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD SEGÚN ESTATUS**

Corporaciones	Funcionarios		Laborales		Personal		Total No Fijo
	Fijos	Interin	Fijos	Temporal	Fijo	No Fijo	
Ayuntamientos > 49.999 habitantes	89,2%	10,8%	53,4%	46,6%	79,7%	20,3%	23,5%
Ayos de 20.000 a 49.999 habitantes	90,9%	9,1%	55,2%	44,8%	71,0%	29,0%	11,8%
Ayos de 3.000 a 19.999 habitantes	92,7%	7,3%	29,9%	70,1%	51,2%	48,8%	44,0%
Ayos de menos de 3.000 habitantes	81,5%	18,5%	40,5%	59,5%	56,2%	43,8%	11,4%
Corporaciones Provinciales o Insulares	84,7%	15,3%	61,7%	38,3%	76,8%	23,2%	9,3%
<b>Total</b>	<b>88,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>43,2%</b>	<b>56,8%</b>	<b>68,0%</b>	<b>32,0%</b>	<b>100,0%</b>

Si atendemos al estatus del personal, observamos que la mayor parte de la temporalidad se da entre el personal laboral, 57% del total, frente a un 11% de interinidad entre los funcionarios. Los datos

permiten ver que en los Ayuntamientos más pequeños, de menos de 3.000 habitantes, y en las Corporaciones supramunicipales, la interinidad funcionarial es relativamente mayor (de más del 15%) frente a la que se constata en los Ayuntamientos más grandes (de 7% a 9%). Podemos destacar que en los Ayuntamientos del tramo de 3.000 a 20.000 habitantes se da el mayor grado de temporalidad en el personal laboral y el menor en interinidad funcionarial.

### Antigüedad en la temporalidad

La antigüedad en la interinidad de los funcionarios tiene una significación diferente a la temporalidad en el personal laboral. Como media del total ponderado, calculada en meses, la antigüedad es superior en la interinidad funcionarial, ya que supone 22,61 meses (1,88 años) frente a 15,5 meses de temporalidad laboral (1,29 años).

**Tabla 4. ANTIGÜEDAD MEDIA DE INTERINOS Y TEMPORALES EN MESES**

<b>Corporaciones</b>	<b>Funcionarios*</b>	<b>Laborales*</b>
Ayuntamientos > 49.999 habitantes	13,25	21,34
Ayos de 20.000 a 49.999 habitantes	12,20	11,30
Ayos de 3.000 a 19.999 habitantes	45,40	6,67
Ayos de menos de 3.000 habitantes	21,73	10,39
<i>Corporaciones Provinciales o Insulares</i>	<i>27,09</i>	<i>13,27</i>
<b>Total</b>	<b>22,61</b>	<b>15,50</b>

\*Cálculos efectuados sobre respuestas completas

El análisis de las diferentes tipologías de las Corporaciones permite subrayar dos situaciones diferentes: por una parte, las Corporaciones supramunicipales y los Ayuntamientos de los pequeños municipios se destacan por una media muy superior de la antigüedad en la interinidad funcionarial y una media de antigüedad en la temporalidad laboral menor; por otra, observamos que en los Ayuntamientos de los grandes municipios se produce el supuesto inverso, mayor antigüedad de los trabajadores temporales con contrato laboral y menor antigüedad en la interinidad de los funcionarios.

## A modo de conclusión: previsiones de estabilización del personal temporal.

El cuestionario se interesaba por saber si existe en la Corporación alguna previsión de Oferta Pública de Empleo y, en caso afirmativo, en qué medida se espera incluir plazas actualmente ocupadas por contratados temporales.

**Tabla 5. CORPORACIONES CON PREVISIONES DE OFERTAS PUBLICAS DE EMPLEO**

Corporaciones	Tienen temporales	Prevén OPE	Prevén OPE en 2.002	Previsión fijación
Ayuntamientos > 49.999 habitantes	100%	91%	98%	44%
Ayos de 20.000 a 49.999 habitantes	100%	88%	95%	38%
Ayos de 3.000 a 19.999 habitantes	98%	64%	100%	26%
Ayos de menos de 3.000 habitantes	55%	27%	88%	61%
Corporaciones Provinciales o Insulares	100%	89%	81%	37%
<b>Total</b>	<b>65%</b>	<b>36%</b>	<b>93%</b>	<b>45%</b>

Como vemos en la tabla correspondiente, del total de Corporaciones Locales 65% tienen personal temporal de algún tipo y 36% de ellas prevén lanzar Ofertas Públicas de Empleo, en la mayoría de los casos (93%) ya este mismo año y en algunos casos el año próximo (7%).

Por tipologías de Corporaciones, son las más “grandes”, es decir, los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las Corporaciones Provinciales e Insulares las que, en mayor medida, disponiendo de personal temporal, tienen en proyecto Ofertas Públicas de Empleo (en torno a 90%), mientras que los Ayuntamientos más pequeños, los de los municipios de menos de 3.000 habitantes, son los que menos previsiones tienen de ofertar empleo.

Después de la realización de los procesos de oferta de empleo, las Corporaciones que prevén dichas ofertas esperan “absorber” una media de 45% de la temporalidad actualmente existente entre el personal a su servicio.

**Tabla 6. TEMPORALIDAD Y PREVISION DE ESTABILIZACION DEL PERSONAL**

Corporaciones	Total Temporal	Previsión Plazas fijas	% fijación
Ayuntamientos > 49.999 habitantes	29.664	11.253	38%
Ayos de 20.000 a 49.999 habitantes	14.922	4.973	33%
Ayos de 3.000 a 19.999 habitantes	55.578	10.075	18%
Ayos de menos de 3.000 habitantes	14.369	1.845	13%
Corporaciones Provinciales o Insulares*	11.810	4.190	35%
<b>Total</b>	<b>126.343</b>	<b>32.336</b>	<b>26%</b>

Naturalmente, una parte de las Corporaciones que poseen personal temporal no manifiestan tener previsto realizar próximamente ofertas de empleo, otras tienen previsto hacerlo, pero manifiestan tener previsto en mayor o menor grado la absorción probable del personal temporal a su servicio, que puede ser, a su vez, más o menos importante. Una explotación estadística de los datos más fina permite establecer una estimación más precisa del grado de fijación que va a producirse,

próximamente, en el personal temporal actualmente existente en el conjunto de las Corporaciones Locales de régimen común, en caso de cumplirse las previsiones de aquéllas que están realizando o preparando Ofertas Públicas de Empleo.

Como podemos ver en la tabla \* de previsión de estabilización del personal temporal, el mayor número de transformación de plazas temporales en plazas fijas se dará probablemente entre los Ayuntamientos más grandes, de más de 50.000 habitantes (11.253 plazas, 38% del total actual de 29.664 temporales). En los de 3.000 a 20.000 habitantes también tendrá lugar una importante fijación de personal (10.075 plazas), pero el porcentaje de fijación será, al mismo tiempo, relativamente más bajo (18%), por ser el número de temporales mucho más alto en este tipo de Corporaciones (55.578). El mayor movimiento relativo de previsión de fijación de temporales se observa en definitiva en las grandes Corporaciones, incluyendo los grandes Ayuntamientos y las Diputaciones Provinciales e Islas, con 15.443 plazas, que representan 37% del total de los 41.474 temporales actualmente al servicio de estos organismos.

En total, podemos estimar que más de 32.000 plazas de temporales, 26% de las 126.000 actualmente existentes, se transformarán próximamente en plazas fijas, de funcionarios o de contratados laborales, en el conjunto de las Corporaciones Locales españolas de régimen común. Si exceptuamos los Ayuntamientos de menos de 3.000 habitantes, que, en cualquier caso, reúnen a menos del 12% del total estimado de la temporalidad existente y que, por su débil nivel de recursos y capacidad organizativa, reflejan una situación que responde a problemas muy específicos, la mayoría de las Corporaciones que tienen personal temporal declaran tener en marcha ya, o tener previsto poner en marcha este mismo año, un proceso que implicará una transformación de una parte significativa de la temporalidad en situaciones contractuales estables.

Se observa, pues, un movimiento de estabilización que podemos calificar de considerable. No obstante, una parte de la temporalidad subsiste.

Las respuestas de las Corporaciones Locales que han remitido el cuestionario al Departamento de Estudios de la FEMP antes del 30 de Junio no permiten precisar todas las razones concretas de quienes no prevén próximamente poder estabilizar todo el personal temporal del que disponen actualmente y, menos aún, estimar el alcance e incidencia de cada una de ellas en la persistencia de situaciones de temporalidad. Pero en muchos casos se refleja la existencia de necesidades del servicio y, sobre todo, se consigna la existencia de procesos de reorganización, planteados o en ejecución, con estudios en curso de reevaluación, reclasificación y reasignación de puestos de trabajo y trabajadores entre servicios existentes o de nueva creación. También se señalan dificultades y lentitud asociadas al proceso formal de las Ofertas Públicas de Empleo.

[ ]

---

\* Las estimaciones de la tabla 6, para cada estrato de Corporaciones considerado, se conforman a la siguiente fórmula de cálculo:  $\sum_{ij}((O_{ij} \cdot T_{ij} \cdot P_{tij} / M_j) \cdot U_j')$ , donde  $O_{ij}$  indica el cuestionario  $i$  de una Corporación del estrato  $j$  que ha respondido que prevé lanzar una OPE;  $T_{ij}$ , el total del personal temporal de la Corporación  $ij$ ,  $P_{tij}$ , la proporción del personal temporal que se prevé contratar en  $O_{ij}$  como fijo,  $M_j$ , el total de cuestionarios del estrato  $j$  de la muestra, y  $U_j'$  el total de Corporaciones del estrato homólogo del Universo.

## **ANEXO**

### **Cuestionario sobre el personal de la Corporación**

## PERSONAL DE LA CORPORACION

Nombre de la Corporación \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

Número de habitantes del municipio/ provincia

Persona que cumplimenta el cuestionario y teléfono de contacto \_\_\_\_\_

### 1.-Distribución del personal perteneciente a la Corporación en Enero de 2002:

SITUACION A ENERO 2002	Fijos	(*) Antigüedad media (años)	Interinos/ temporales	(*) Antigüedad media (meses)
Número de funcionarios				
Número de contratados laborales				
<b>TOTAL</b>				

(\*) Si el cálculo de este valor retrasara excesivamente la respuesta, omitase.

### 2.- Oferta Pública de Empleo: ¿Tienen previsto convocar algún tipo de plazas próximamente?

NO

SI

2.1.- Indique fecha aproximada \_\_\_\_\_

2.2.-% aproximado de plazas de  
interinos/temporales existentes  
actualmente que saldrán a concurso \_\_\_\_\_

### 3.- Señale los principales motivos por los que su Corporación no prevé sacar a concurso por ahora la totalidad de plazas interinas existentes en la actualidad.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Se ruega el envío de los datos lo antes posible (preferentemente antes del 15 de junio próximo), al Departamento de Estudios de la FEMP. FAX N°: 91.3641340