

LA ESTACIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. UN ANÁLISIS DE LA ESTADÍSTICA DE AFILIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 2014-2019

Seasonality in public employment from a gender perspective. An analysis of the Social Security affiliation statistics: 2014-2019

JOSÉ MARÍA DE LUXÁN MELÉNDEZ
Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (UCM)
jmluxan@ucm.es

Cómo citar/Citation

Luxán Meléndez, J. M.^o de (2020).

La estacionalidad en el empleo público desde una perspectiva de género. Un análisis de la estadística de afiliación de la seguridad social: 2014-2019.

IgualdadES, 3, 473-517.

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.3.08>

(Recepción: 02/06/2020; aceptación tras revisión: 06/10/2020; publicación: 18/12/2020)

Resumen

En este trabajo se presenta la evolución mensual del empleo público en España entre 2014 y 2019. En un marco económico expansivo, al que acompaña un incremento del sector público, el empleo en la Administración considerado anualmente alcanza su pico más alto en diciembre y su mayor ajuste en septiembre. Este patrón temporal difiere de la pauta del sector privado, y no es homogéneo: varía según el género, depende del tipo de actividad y difiere en cada Administración pública. Se analizan conjuntamente el promedio mensual de afiliación diaria a la seguridad social y la serie trimestral de la *Encuesta de Población Activa*.

Palabras clave

Políticas públicas; empleo público; estudios de género; trabajo estacional; seguridad social.

Abstract

This study presents the monthly evolution of public employment in Spain between the years 2014 and 2019. In an expansive economic framework, accompanied by an increase of the public sector, employment in the administration, annually, reaches its highest peak in December, and its biggest adjustment in September. This time pattern differs from the pattern observed in the private sector, and it is not homogeneous; it varies by gender, depends on the type of activity, and it differs in each public administration. In the present work, we analyse together the monthly average of daily affiliation to the Social Security and the quarterly series of the Labour Force Survey.

Keywords

Public policies; public employment; gender studies; seasonal work; Social Security.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. LA EXPANSIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO FEMENINO. III. EL EMPLEO PÚBLICO EN LAS ESTADÍSTICAS DE PERIODICIDAD MENSUAL Y TRIMESTRAL. IV. LA PAUTA ESTACIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO: 1. Empleo público y privado. 2. Empleo femenino y masculino. V. ESTACIONALIDAD POR RAMAS DE ACTIVIDAD: 1. Educación. 2. Sanidad. 3. Actividades de Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria. VI. ESTACIONALIDAD POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: 1. Administración estatal. 2. Administración autonómica: 2.1. *Administraciones autonómicas con menor tasa de empleo femenino*. 2.2. *Administraciones autonómicas con mayor tasa de empleo femenino*. 3. Administración local. VII. DISCUSIÓN Y PROPUESTAS: 1. La pauta estacional del empleo público. 2. Vacaciones o estacionalidad. 3. Diferencia o desigualdad. 4. Revisión y propuestas para mejorar las estadísticas de periodicidad mensual y trimestral. *BIBLIOGRAFÍA*.

I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presenta la evolución¹ del empleo público en España entre 2014 y 2019. Se pretende observar si hay una pauta estacional en la evolución mensual del empleo público, para lo que se tiene en cuenta el promedio de afiliación diaria a la seguridad social y la serie de la *Encuesta de Población Activa* (EPA). Se persigue analizar si en un marco económico expansivo, al que acompaña un incremento del sector público, el empleo en la Administración tiene un patrón temporal que difiere de la pauta del sector privado, y que varía según el tipo de actividad y ámbito de la Administración.

El interés de abordar el estudio de la *estacionalidad* desde una perspectiva de género deviene de que para explicar las variaciones temporales del empleo pueden aducirse razones vinculadas a las características de las actividades del sector público y a su heterogeneidad institucional, o pueden señalarse otras asociadas a las políticas de empleo, pero sin acudir a la noción de desigualdad

¹ No se tiene en cuenta el impacto en el sector público de la crisis sanitaria de la COVID-19.

ninguna de ellas por sí misma parece suficiente para explicar un sesgo de género sistemático.

Abordar esta cuestión contribuye a cuestionar el mito de la meritocracia, a resaltar la invisibilidad de la mujer (Criado Perez, 2020) y a preguntarnos por la continuidad o por la quiebra de la desigualdad de género en el sector público.

El problema que se plantea tiene distintos planos. Se refiere en primer a la elasticidad temporal de la actividad pública, de manera que si de forma regular hay un tiempo en el que se amplía o se reduce la oferta de servicios públicos, puede esperarse que en alguna proporción en los mismos periodos disminuya o se incremente el empleo y eventualmente se altere el peso del empleo femenino. La elasticidad temporal del empleo público implica una cuestión general vinculada con el diseño del proceso de producción y distribución de bienes y servicios públicos. «Las administraciones públicas son fábrica de derechos, garantía de libertades y proveedores de servicios colectivos que representan casi el 50 % del PIB» (Sevilla, 2020: 213), y su acción continua o temporal, permanente o estacional, afecta a las relaciones de la política con la economía y la sociedad. La Administración es una de las instituciones más relevante de las políticas públicas², de manera que «la inacción de la administración [...] no sería posible a menos que se ponga en riesgo la propia continuidad de la sociedad» (Olías de Lima, 2006: 13).

Un segundo aspecto tiene que ver con el modo de trabajar del sector público. Si se opta por un modelo de mayor o menor concentración del tiempo de trabajo, que todos coincidan o no en los mismos horarios y periodos de descanso, que se sustituya o no se sustituya a los que por alguna razón no puedan acudir a su puesto, o que para atender picos y valles de actividad previstos o no previstos se amplíe o se reduzca el empleo, puede esperarse que temporalmente se modifique el *stock* de empleo. Una distribución de género desigual en la estacionalidad del empleo alcanza al diseño de las políticas de igualdad y al marco de las relaciones laborales en el ámbito público³, un sector en el que la brecha salarial no está cerrada (Luxán Meléndez, 2018: 294-297).

Y por último, un tercer elemento se refiere a las características de las distintas fuentes de información del empleo público, de forma que la visión so-

² Sobre el análisis de políticas públicas pueden verse los trabajos de Joan Subirats (Subirats *et al.*, 2012).

³ Carmen Sáez Lara presenta «una revisión de la igualdad entre hombres y mujeres, desde una perspectiva que combina el análisis de las cifras, del marco normativo, de los planes de igualdad y de las resoluciones judiciales más importantes» (Sáez Lara, 2019: 79-109).

bre el alcance de la temporalidad y sobre las diferencias de género varía según las fuentes estadísticas que se utilicen. Si se opta por datos de carácter anual o semestral es imposible vislumbrar variaciones estacionales, mientras que solo si se consideran datos trimestrales o mensuales se puede constatar si de forma regular se incrementa o se reduce el empleo. La visibilidad de la estacionalidad desde una perspectiva de género igualmente afecta al desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad que requieren sistemas de información eficientes (Luxán Meléndez, 2020: 41-43).

El incremento del empleo femenino, en especial en el sector público, es uno de los rasgos más relevantes de la sociedad española y forma parte de «una revolución profunda y original, la batalla por la igualdad entre las mujeres y los hombres [...] un cambio histórico de enorme alcance [...] que se ha producido sin violencia» (Alberdi, 2020: 17). El empleo público, un sector en el que la mujer es mayoritaria, se caracteriza por su especialización en la esfera científica, educativa y sanitaria, por la utilización masiva de las tecnologías de la información y por la amplitud de sus funciones directivas, ámbitos todos ellos que se identifican por el empleo masivo de personal del alta cualificación (técnicos, profesionales, científicos, e intelectuales) cuya ocupación participa en procesos de generación, difusión y utilización de conocimientos científico-técnicos (Luxán Meléndez, 2019a: 155).

En una fecha temprana de esta *larga marcha* por la igualdad, Ángeles Duran en su estudio sobre las relaciones de dominación subrayó que «todos los teóricos de la estratificación social coinciden en que en las sociedades industriales los recursos se distribuyen de forma desigual, y no solo los materiales, sino también el prestigio y el poder [...] (por lo que) en resumen, si dentro de la óptica funcionalista se acepta que, en general, la mujer ocupa un lugar secundario, tendrá que ser porque (entre otros factores) hay mecanismos sociales que institucionalizan la desigualdad de los sexos» (Durán, 1977: 11-16) y hoy la estacionalidad del empleo puede ser uno de ellos.

«La historia del feminismo español y, por tanto, la historia de nuestra cultura vive un momento importante: el regreso de la modernas» (Capdevilla-Árgüelles, 2018: 17), una vuelta al futuro que en el marco del Laboratorio de Igualdad del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (*Equality-LAB*) me ha permitido conocer la importancia científica y *reivindicativa* (Barrera López, 2016: 625-628) que hasta 1986 tuvo el Seminario de Estudios Sociológicos sobre la Mujer que en 1960 fundara María Laffitte⁴.

⁴ Sobre María Laffitte me remito a la conferencia que Nuria Capdevilla-Argüelles, pronunció el 24 de febrero de 2020 en el CEPC.

El Consejo Económico y Social (CES) subraya que «la igualdad entre hombres y mujeres ha vivido un importante impulso tanto en la orientación de las políticas como en el plano normativo, avances que no han impedido que las mujeres sigan sin estar adecuadamente representadas en muchos ámbitos sociales, laborales y políticos» (CES, 2011: 287).

Con la idea de estacionalidad no nos referimos a las actividades de temporada, «aquellas que habitualmente solo se desarrollan durante ciertos días del año, continuos o alternos, (y a efectos tributarios), siempre que el total no exceda de ciento ochenta días por año» (Agencia Tributaria, 2019), sino a la variación mensual del *stock* de empleo público, cuya volatilidad se debe a la los contratos de duración determinada y a la del empleo fijo.

Junto al empleo permanente, funcionarios o laborales, el Estatuto Básico del Empleado Público despliega tres tipos de personal temporal: funcionarios interinos, personal laboral temporal y personal eventual, para los que «el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado»⁵.

Es necesario recordar que en España desde 2019 la proporción de empleo temporal es mayor en el ámbito público que en el privado (Luxán Meléndez, 2019b: 82-83). Para el CES el crecimiento del trabajo temporal en el sector público se debe a una pluralidad de factores. En su informe de 2004 señala causas de alcance general, de naturaleza económica y presupuestaria⁶ y de naturaleza jurídica y organizativa⁷. Además, para cada tipo de Administración el CES señala elementos singulares. Así, en la Administración estatal el peso de la temporalidad es muy importante entre el personal de las Fuerzas Armadas, «que supone algo más de la mitad del total de asalariados temporales en este ámbito» (CES, 2004: 115). En la Administración autonómica destaca

⁵ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Cláusula 3.

⁶ «Insuficiencia de los recursos destinados a dotar las plantillas de funcionarios y personal laboral [...] tanto por una política de topes o de contención de la dotación de recursos humanos, con carácter general, como por necesidades de gasto en nuevos servicios y actividades en expansión que no van acompañadas, sin embargo, de una base financiera y presupuestaria estable y previsible» (CES, 2004: 107).

⁷ «La evolución y permanencia de la temporalidad guarda relación, así, con la adecuación de las (Relaciones de Puestos de Trabajo), la utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo, y la eficacia de otros mecanismos de provisión de puestos como, por ejemplo, la movilidad de los empleados públicos» (*ibid.*: 109).

la temporalidad en el ámbito educativo y sanitario. Y sobre la Administración local subraya el elevadísimo porcentaje de temporalidad en general.

II. LA EXPANSIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO FEMENINO

El incremento del sector público, medido por la variación del empleo, sobre todo femenino, es una de las transformaciones más relevantes impulsadas por la Constitución de 1978. De acuerdo con la EPA, el empleo público ha pasado de 1 358 100 a 3 253 300, un incremento de 0,52 % trimestral, una proporción sensiblemente superior al 0,35 % del empleo asalariado privado. Esta expansión del empleo público es coherente con las variaciones de la población y el PIB (Luxán Meléndez, 2019a: 147-150), y es directamente proporcional (R^2 0,81) al crecimiento del empleo asalariado privado.

Desde 1976 el crecimiento del empleo público ha sido constante⁸, y hay diferencias importantes entre el empleo femenino y el masculino (figura 1). El femenino ha pasado de 343 300 a 1 842 000, un ritmo medio del 0,99 % de incremento trimestral. Esta tendencia cambió entre el tercer trimestre de 2011 y el tercero de 2014, tres años que acumularon una disminución de 205 600 empleos, con un ritmo medio trimestral de destrucción de empleo femenino de -0,90 %, y aunque no fuera la primera vez que se produjo, supuso la disminución⁹ continuada de mayor duración e intensidad: trece trimestres seguidos y una caída del 12 %.

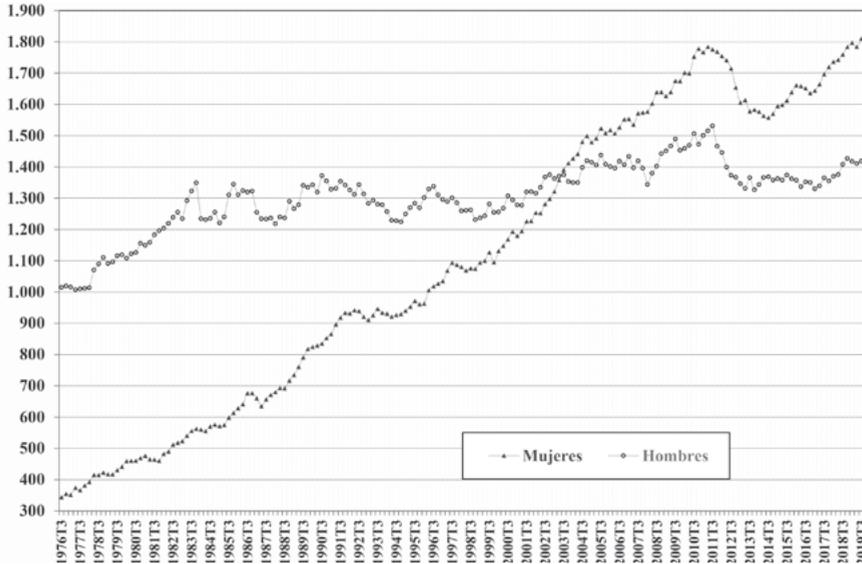
La evolución del empleo femenino y masculino tienen una correlación positiva baja (R^2 0,7). En la figura 1 se observa que el incremento rápido y sostenido del empleo femenino se diferencia de la evolución mucho más pausada del masculino, que ha pasado de 1 014 800 a 1 411 300, con un saldo

⁸ El incremento ha sido constante excepto en el periodo que va del cuarto trimestre de 2011 al cuarto de 2013, dos años que acumularon una disminución de 325 300 empleos netos, con un ritmo medio trimestral de destrucción de empleo público de un -0,93 %, y aunque un ajuste no sea la primera vez que se produce, este periodo ha tenido la disminución continuada de mayor duración e intensidad: nueve trimestres seguidos, con una caída del 10 % del empleo.

⁹ La ampliación del empleo masculino ha estado comprometida por tres ajustes. En el bienio 2012-2013, nueve trimestres, se acumuló una disminución del 6,1 % del empleo masculino, con un ritmo medio trimestral de destrucción de empleo de 0,90 %. Un ajuste de duración equivalente a los de 1993-94 y 1997-98, ambos también de nueve trimestres seguidos, pero que tuvieron una intensidad superior entre el cuarto trimestre de 1992 y el cuarto de 1994, donde el empleo público masculino disminuyó un 6,8 %, y entre el cuarto trimestre de 1996 y el cuarto de 1998, en el que se contrajo un 8 %.

medio trimestral de 0,21 %, casi cuatro veces más reducido que la variación del empleo femenino.

Figura 1. *El empleo público en España (1976-2019)*



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA. Unidades en miles, EPA trimestral, último dato trimestre de 2019.

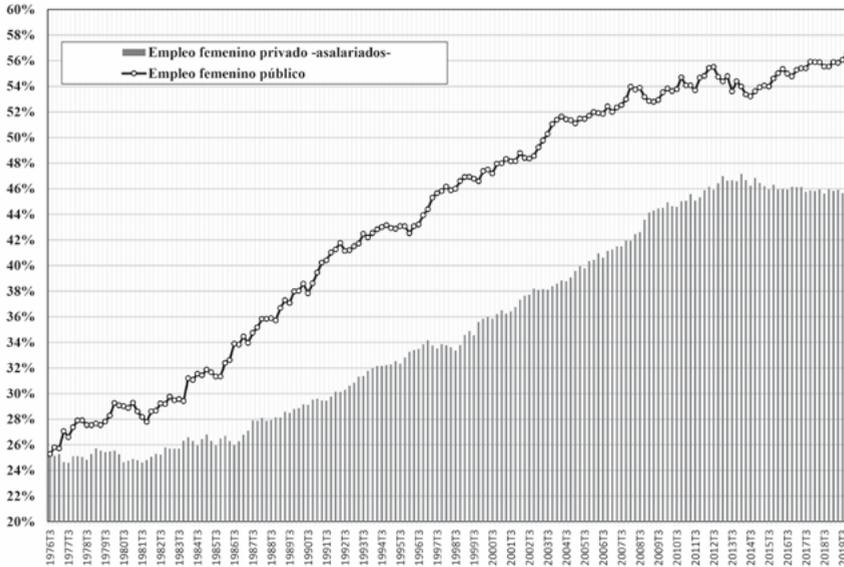
En el sector público el empleo femenino (figura 2) es mayoritario desde el tercer trimestre de 2003, y desde 1976 su peso ha crecido en 31 puntos, hasta situarse en el 56,6%. Un incremento de 1 498 700 empleos netos adicionales, que representa el 79% del aumento del empleo público durante todo el periodo de la democracia, una cifra muy considerable, pero solo algo mayor que la del aporte femenino al empleo asalariado neto adicional en el sector privado, que ha sido del 71,5%.

En toda esta etapa, la variación de la participación femenina en los sectores público y privado es directamente proporcional (R^2 0.93), pero si en 1976 la proporción del empleo femenino era del 25% en ambos colectivos, en 2019 el peso en el privado, un 45,9%, es inferior en más de 10 puntos al porcentaje femenino en el empleo público.

En el sector público el empleo femenino (figura 2) es mayoritario desde el tercer trimestre de 2003, y su peso desde 1976 hasta 2019 ha aumentado 31 puntos, hasta situarse en el 56,6%. Un incremento de 1 498 700 empleos netos adicionales, que representa el 79% del aumento del empleo público

durante todo el periodo de la democracia, una cifra muy considerable, pero solo algo mayor que la del aporte femenino al empleo asalariado neto adicional en el sector privado, que ha sido del 71,5 %.

Figura 2. *Porcentaje de empleo femenino en España en los sectores público y privado (1976-2019)*



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA. Unidades en miles, EPA trimestral, último dato trimestre de 2019.

En los últimos años, desde 2015, la evolución de los sectores público y privado no guarda ya una evolución semejante ($R^2 0,45$). En el ámbito privado el porcentaje de empleo femenino está detenido, mientras que en el sector público, tras la reducción del bienio 2013-14, el peso de las mujeres sigue creciendo.

Desde 1994 el CES subraya el comportamiento diferencial del sector público y el privado (CES, 1994: 17) y en su tercer informe insiste en que «aprecia, además, una mayor proporción de mujeres que de hombres en el sector público, lo que se explica, entre otros motivos, por el tipo de actividades desarrolladas en dicho ámbito (con un fuerte peso de aquellas en las que se aprecia una mayor segregación por sexo: sanidad, educación o servicios sociales, etc.), por la existencia de una mayor estabilidad laboral, por modalidades de acceso más objetivas, o por las mayores posibilidades de promoción» (CES, 2011: 146).

Frente a la idea de que el sector público conlleva una mayor estabilidad en el empleo y que son más numerosos los contratados indefinidos en el ámbito público que en el sector privado «puede objetarse que en los últimos años la temporalidad no solo es muy alta, mayor que entre los empleados del sector privado, sino que además la temporalidad es mayoritaria entre los empleados públicos que pertenecen a las generaciones nacidas en la democracia» (Luxán Meléndez, 2019b: 88), y además también puede subrayarse que entre los temporales las mujeres son con mucho el grupo mayoritario y superan en más de 20 puntos al porcentaje de mujeres con contrato temporal en el sector privado, cuya proporción es similar a la de las mujeres con contrato privado indefinido.

Desde el tercer trimestre de 2003 en el sector público el empleo femenino es mayoritario, y desde 2010 también supera el 50 % del empleo público indefinido. Esta mayoría femenina se incrementa de manera muy considerable en el empleo temporal (figura 3). De media, en el periodo 2002-2019 entre los empleados contratados de manera temporal por el sector público, casi dos tercios son mujeres.

El peso del empleo femenino es mucho menor y sobre todo es mucho más equilibrado entre los asalariados del sector privado. De media, entre 2002 y 2019, las tasas de feminización del empleo indefinido y del temporal del ámbito privado son equivalentes, respectivamente un 43 % y un 44 %, muy lejos del 50 % y del 64 % del empleo indefinido y temporal en el sector público.

Estas cifras confirman, como se ha señalado para el periodo 1995-2008, que ser asalariado del sector público «incrementa en torno a un 25 % la probabilidad de tener un contrato temporal con respecto a serlo en el sector privado», distancia que marca «la discriminación que sufren las mujeres en el sector público (y no en el sector privado) en la obtención de un contrato indefinido» (Fernández-Gutiérrez y Díaz-Fuentes, 2009: 80 y 82)

III. EL EMPLEO PÚBLICO EN LAS ESTADÍSTICAS DE PERIODICIDAD MENSUAL Y TRIMESTRAL

El sector público dispone de seis fuentes principales¹⁰ de información estadística sobre el volumen, evolución y características del empleo público, todas ellas con objetivos, metodologías y resultados diferentes (Luxán Melén-

¹⁰ *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; Estadística de Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias; Estadística de la Intervención General del Estado; estadística de la seguridad social; Contabilidad Nacional; Encuesta de Población Activa.* Además, publican cifras de empleo público la Mutualidad Gene-

dez, 2020). Por la amplitud de sus series y por el nivel de desagregación, las más relevantes son la EPA y el *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* (BEPSP). Pero si se considera una periodicidad temporal inferior a un semestre las estadísticas disponibles son la EPA trimestral, y con una serie mensual, la *Estadística de Afiliación a la Seguridad Social*.

La EPA es una investigación continua, por muestreo, de periodicidad trimestral, que recoge información sobre la población que reside en viviendas familiares del territorio nacional, e incluye a las «personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie» (Instituto Nacional de Estadística, 2017: 5). La EPA publica datos sobre los asalariados del sector público con información (Tabla 1) desagregada por género, edad, distribución territorial, actividad económica, ocupación profesional, tipo de administración, tipo de contrato, duración del contrato, tipo de jornada, flujos de la población activa, y retribuciones.

La Seguridad Social (tabla 1), con datos desde octubre de 2013, publica mensualmente información desagregada por género, provincia, actividad económica y tipo de Administración de los empleados del sector público estatal¹¹, de las comunidades autónomas¹² y del sector público local¹³ incluidos en la seguridad social, cuyo número se ha incrementado progresivamente como consecuencia de los cambios¹⁴ en el régimen de seguridad social del empleo

ral de Funcionarios Civiles del Estado, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas y la Mutualidad General Judicial.

¹¹ Incluye la Administración General del Estado (ministerios), órganos constitucionales (Cortes Generales, Consejo General del Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional, Consejo de Estado), organismos autónomos, entidades públicas empresariales, entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social (incluye las mutuas), fundaciones y sociedades mercantiles.

¹² Personal de comunidades autónomas., sanidad, servicios sociales, educación (no se incluyen los centros docentes subvencionados), justicia, organismos autónomos, entidades públicas empresariales, fundaciones y sociedades mercantiles.

¹³ Incluye ayuntamientos, cabildos, consejos, diputaciones, organismos autónomos, entidades públicas empresariales, fundaciones y sociedades mercantiles.

¹⁴ El art. 20.1 del «Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo», estableció como obligatorio el encuadramiento en el régimen general de la seguridad social de todos los funcionarios de nuevo ingreso. «Con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, el personal que se relaciona en el artículo 2.1 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto

Tabla 1. *Comparación de las estadísticas de empleo público con periodicidad mensual o trimestral*

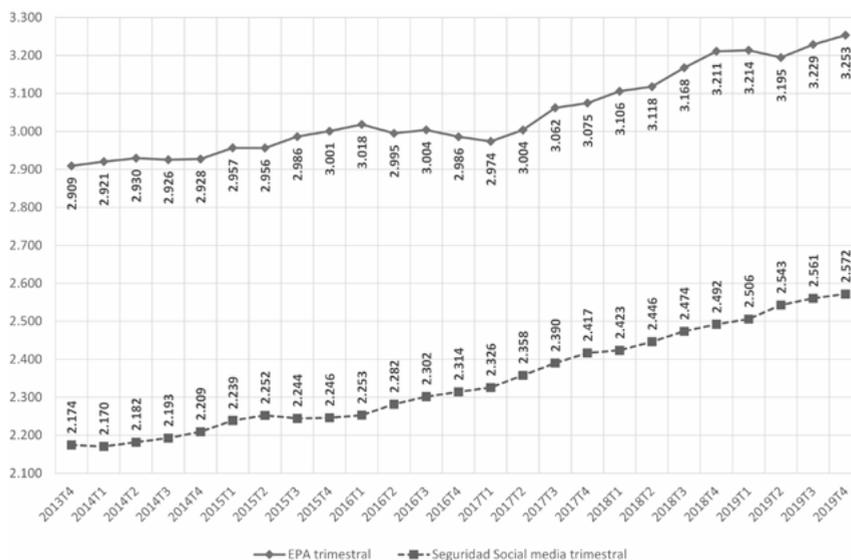
	Encuesta de Población Activa	Estadística de la Seguridad Social
Ámbito temporal	Serie trimestral desde 1976	Serie mensual desde octubre 2013
Ámbito territorial	España	España
Ámbito funcional	Asalariados del sector público (sólo actividad principal)	Empleados públicos en la Seguridad Social
VARIABLES PRINCIPALES	Género	Género
	Edad	
	Distribución territorial • Comunidad Autónoma	Distribución territorial • Comunidad Autónoma • Provincia
	Actividad Económica Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2019 a dos dígitos que comprende 99 tipos ⁽¹⁾	Actividad Económica Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2019 a dos dígitos que comprende 99 tipos ⁽¹⁾
	Ocupación profesional 10 grandes grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones Profesionales 2011	
	Tipo de administración • Central • Seguridad Social • Comunidad Autónoma • Local • Empresas e instituciones públicas • Otras	Tipo de administración • Estatal • Autonómica • Local
	Tipo y duración de contrato • Duración indefinida, permanente a lo largo del tiempo • Duración indefinida, discontinuo • Duración temporal	
	Duración de contrato: días; meses; años	
	Tipo de Jornada	
	Flujos de la población activa	
	Retribuciones	
Comparación	Permite comparaciones internacionales y sectoriales	Permite comparaciones sectoriales

⁽¹⁾ Entre ellas por su mayor volumen en el empleo público: Captación, depuración y distribución de agua; Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; Transporte terrestre y por tubería; Almacenamiento y actividades anexas al transporte; Actividades postales y de correos; Actividades de programación y emisión de radio y televisión.; Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; Investigación y desarrollo; Servicios a edificios y actividades de jardinería; Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria.; Educación; Actividades sanitarias; Asistencia en establecimientos residenciales; Actividades de servicios sociales sin alojamiento

Fuente: elaboración propia.

público. «Esta estadística ofrece la media mensual de afiliados del sector público clasificado por ámbito territorial. Estas medias se obtienen a partir del saldo diario de afiliados en alta y se calcula empleando exclusivamente los días hábiles del mes correspondiente» (Seguridad Social, 2018: 1).

Figura 3. Empleo en el sector público según la EPA y la seguridad social (2013-2019)



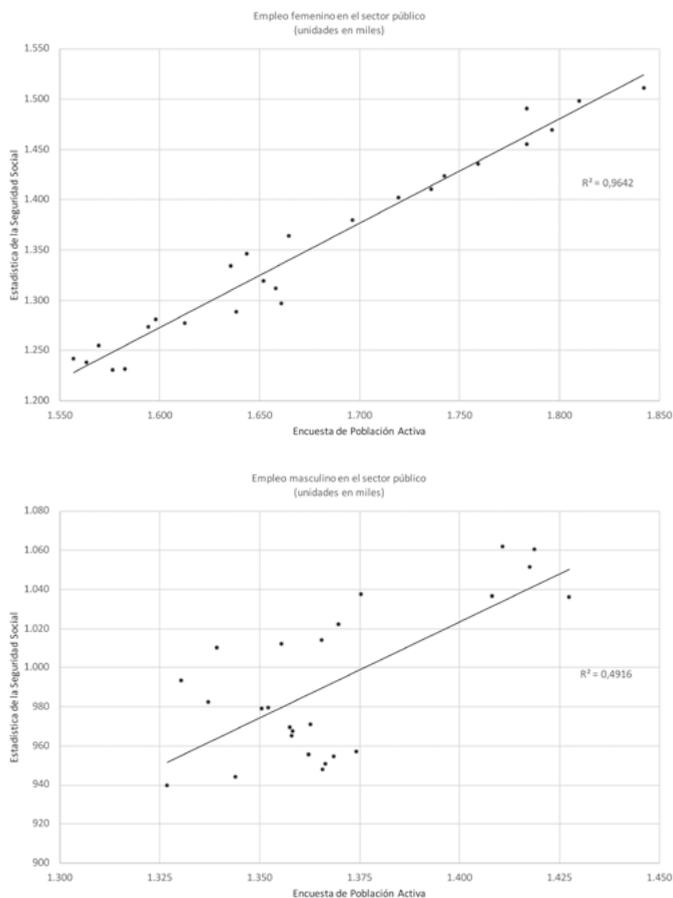
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA trimestral y de la media trimestral de la Estadística de Afiliación a la Seguridad Social. Último dato, diciembre de 2019.

En la figura 3 puede observarse que los datos de la EPA y de la seguridad social evolucionan de forma directamente proporcional, son consistentes y cuentan una alta correlación positiva (R^2 0,94), pero al mismo tiempo entre ambas hay una diferencia media de más de 700 000 empleos que corresponden

Legislativo 670/1987, de 30 de abril, excepción hecha del comprendido en la letra i), estará obligatoriamente incluido, a los exclusivos efectos de lo dispuesto en dicha norma y en sus disposiciones de desarrollo, en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que el acceso a la condición de que se trate se produzca a partir de aquella fecha». Esta disposición fue derogada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que con la misma literalidad del texto de 2010 en su disposición adicional tercera prevé la incorporación de los empleados públicos al régimen general de la seguridad social de los funcionarios públicos y de otro personal de nuevo ingreso.

con los que «no están afiliados a la Seguridad Social por pertenecer a alguna de las mutualidades existentes (MUFACE, MUJERU e ISFAS)» (Seguridad Social, 2018: 1). En promedio la seguridad social recoge el 77 % del total del empleo público de la EPA.

Figura 4. *Correlación entre el empleo público femenino y masculino en la EPA y en la estadística de la seguridad social (2013-2019)*

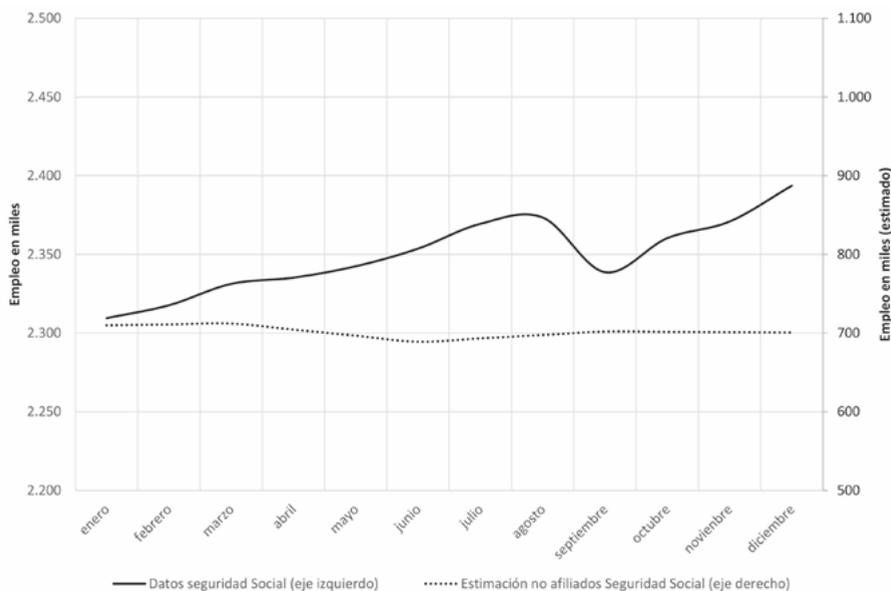


Fuente: elaboración propia a partir de la EPA trimestral y de la media trimestral de la Estadística Mensual de *Afiliación Diaria a la Seguridad Social*. Último dato cuarto trimestre 2019.

Tanto la serie de la EPA como la de la seguridad social deben tomarse con prudencia. Como se ha señalado la estadística de la seguridad social no incluye a los funcionarios de las mutualidades, con lo que el sector público está muy infrarrepresentado. Si se compara el empleo público femenino y masculino de

la EPA y de la seguridad social (figura 4) se constata que las diferencias entre ambas series se amplían en el empleo masculino. En el femenino hay una relación directamente proporcional (R^2 0,96), mientras en masculino no hay correlación (R^2 0,49).

Figura 5. *Estimación del promedio mensual de empleo público (2014-2019)*



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA. Unidades en miles, EPA trimestral, último dato trimestre de 2019.

Para obtener un promedio mensual del empleo público a partir de las series de la EPA y de la seguridad social, primero hemos restado a la serie del sector público de la EPA la media trimestral de empleo público de la estadística de la seguridad social. Con este resultado se puede reconstruir¹⁵ una serie mensual del empleo público no integrado en la seguridad social y sumarla a la serie mensual de los empleados públicos incluidos en la seguridad social.

Como era de esperar, dado los colectivos que recoge cada estadística, la evolución mensual de ambas series difiere de manera considerable (figura 5). En el periodo 2014-2019 el promedio mensual, igual que la diferencia trimestral, del colectivo no integrado en la seguridad social permanece constante,

¹⁵ Una vez calculada la diferencia trimestral para obtener la serie mensual de los empleados públicos hemos asignado a cada mes una variación igual a un 1/3 de la variación del trimestre.

sobre 700 000 empleos, mientras que el promedio mensual de la seguridad social integra la mayor variación del empleo público. Los resultados de esta estimación deben valorarse sin olvidar que se están considerando conjuntamente datos trimestrales de una muestra y la media mensual de un registro administrativo.

IV. PAUTA ESTACIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO

En un marco económico expansivo, al que acompaña un incremento del sector público, el empleo en la Administración anualmente alcanza su pico más alto en diciembre y su mayor contracción en septiembre. Este patrón temporal difiere de la pauta del sector privado y no es homogéneo, ya que varía según el género.

El carácter registral de la estadística de la seguridad social y su periodicidad mensual incorpora una serie sobre la evolución del sector público que permite identificar una pauta estacional, vinculada a las políticas de empleo público y a las características de las actividades del sector público. La repetición de una variación temporal supone un comportamiento estacional. Un patrón estacional, por tanto, que difiere del sector privado¹⁶ y que diferencia el empleo femenino del masculino.

Septiembre, el mes siguiente al periodo vacacional más intenso, es el de mayor ajuste del empleo y supone un patrón de transición del verano al otoño, en el que confluyen la sanidad y la educación. Una pauta estacional asociada a las actividades vinculadas al cuidado, que conforman un campo de actividad de especialización pública y de mayor presencia laboral femenina.

Si estacionalmente se modifica la actividad, puede esperarse que en alguna proporción en los periodos valle y en los picos también varíe el volumen de empleo. E igualmente, si una institución opta por concentrar o distribuir los días de descanso y que mayoritariamente sus empleados coincidan o no, en el mismo periodo de vacaciones —todos en navidad o en verano¹⁷—, puede igualmente esperarse que en alguna proporción en esos periodos se disminuya

¹⁶ Para facilitar una comparación homogénea con el sector público incluido en la seguridad social, en este trabajo el sector privado se refiere a los asalariados del régimen general de la seguridad social, restados los empleados públicos.

¹⁷ También para cualquier día no laborable, pero la estadística de la seguridad social, aunque parte de la afiliación diaria, solo presenta el promedio mensual, por lo que no pueden observarse oscilaciones diarias.

o, por el contrario, si se mantiene la actividad, se incrementa el número de empleos para sustituir a los que estén de vacaciones o a los que por alguna razón no puedan acudir al trabajo.

Algunos ejemplos permiten expresar este doble condicionante vinculado a las características de cada tipo de actividad y a las distintas políticas de personal, que justifican la heterogeneidad de la pauta temporal de cada Administración y la de sus actividades.

En el ámbito educativo, puesto que a lo largo del año hay un tiempo en el que no hay alumnos, habrá un periodo en el que será menos necesario sustituir a los profesores que por distintas razones no puedan incorporarse al trabajo, y por la misma razón en ese tiempo tampoco sería necesario completar la plantilla de trabajadores.

Por el contrario, en otras actividades en las que el servicio público se presta de forma continua, como son las urgencias —bomberos o policía— y la sanidad, si las vacaciones laborales se concentran en los meses de verano¹⁸ y se quiere mantener un volumen de actividad suficiente, puede esperarse que en esos periodos no se reduzca, sino que se incrementa el volumen del empleo.

De otros sectores como las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, si se ofertan de manera estacional y su actividad se expande o incluso se desarrolle casi exclusivamente en algunos meses del año, puede esperarse que en ese periodo incrementen el empleo.

En estas y en otras actividades cabe que en periodos de insuficiencia presupuestaria, o simplemente en las vacaciones o en general para atender incidencias temporales, las Administraciones públicas reduzcan su actividad —disminuyan su horario, o cierren algún servicio—, lo que supondría que no fuera necesario realizar incrementos de personal; o por el contrario puede que, para prestar el servicio público, no acudan a personal propio adicional, sino que de manera temporal o fija opten por contratar a empresas que transitoriamente o de manera continuada, total o parcialmente, suministren el servicio.

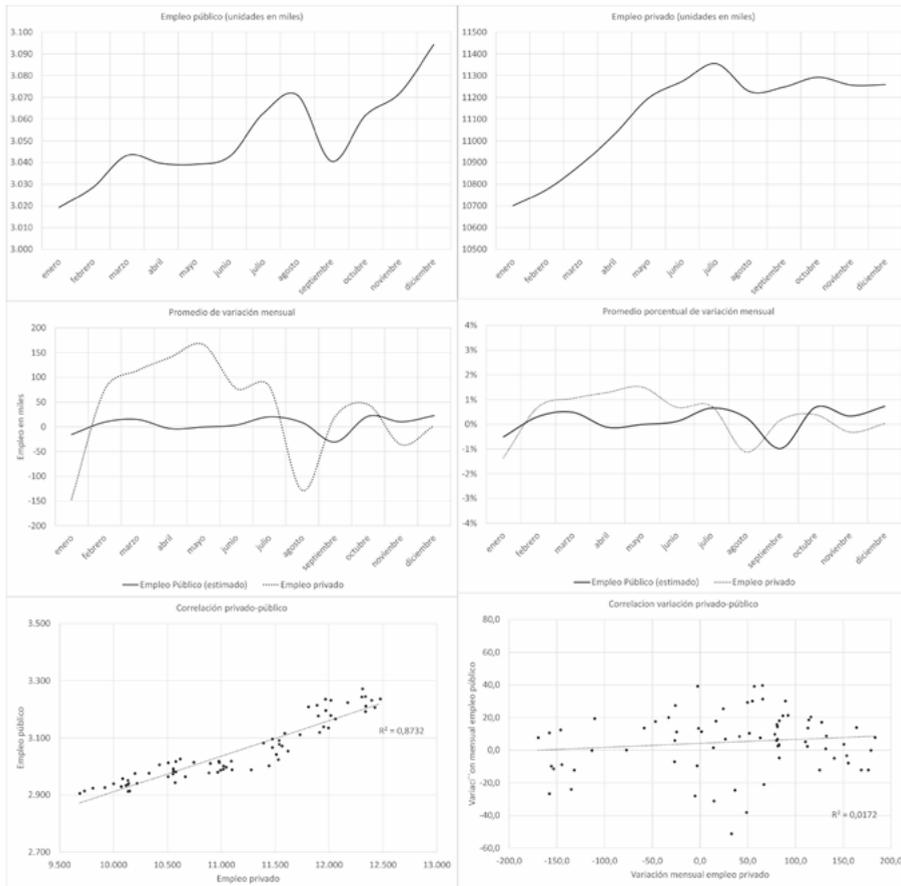
¹⁸ Puede expresarse también para los casos en los que una gran parte tenga una jornada con el mismo número de horas, distribuida semanalmente de lunes a viernes, y al mismo tiempo los días festivos en sábado y domingo, o durante las 24 horas se opte por mantener la actividad, pero la estadística de la seguridad social, aunque parte de la afiliación diaria, en el ámbito público no publica datos de altas y bajas del y solo presenta el promedio mensual de afiliación media, por lo que no pueden observarse oscilaciones diarias.

1. EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO

Entre 2014 y 2019 el empleo en los sectores público y privado (figura 6) evoluciona de forma directamente proporcional (R^2 0.87). EL crecimiento es mucho mayor en el privado (27 %) que en el empleo público (13 %), y si se compara su variación mensual, se constatan diferencias, ya que no guardan una correlación estadística (R^2 0,02) y tienen patrones estacionales distintos.

En los primeros meses del año, en el sector público, la variación mensual del empleo es reducida. Hasta el mes agosto se dibuja una línea constante que quiebra en septiembre y octubre, con un ajuste en forma de campana invertida.

Figura 6. Promedio mensual de empleo público y privado (2014-2019)



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. La regresión sobre toda la serie mensual. Último dato, diciembre de 2019.

En la esfera privada, la variación mensual del empleo esboza una meseta, un arco de circunferencia con un diámetro ancho, de ocho meses, que parte en enero (-1,35%), tiene su punto más alto en mayo (1,51%) y llega hasta agosto (-1,12%). Una campana que enlaza con una segunda onda, más estrecha, que tiene su pico más alto en octubre. En el ámbito privado, los meses de más contracción, de mayor disminución del empleo son enero y agosto, inmediatamente después de las fiestas de fin año y durante las vacaciones.

2. EMPLEO FEMENINO Y MASCULINO

Entre 2014 y 2019, en la serie de la seguridad social el empleo público femenino ha pasado de 1 229 232 a 1 526 031. Como se ha señalado, estas cifras deben tomarse con reserva, dado que no incluyen el empleo no integrado en la seguridad social. Para solventar esta falta de información, hemos estimado una nueva serie mensual. Con esta revisión el empleo público femenino pasaría a 1 579 000 en enero de 2014, y a 1 857 000 en diciembre de 2019. En el sexenio se da un incremento del 18%, lejos del 24% de la estadística de la seguridad social, y dado el método de estimación, próximo al 16% del incremento de la EPA.

En un marco de crecimiento del PIB y de expansión del empleo, anualmente el empleo público alcanza su pico más alto en diciembre, y una reducción del empleo en septiembre. Este ajuste temporal dibuja un patrón de conducta que varía según el género.

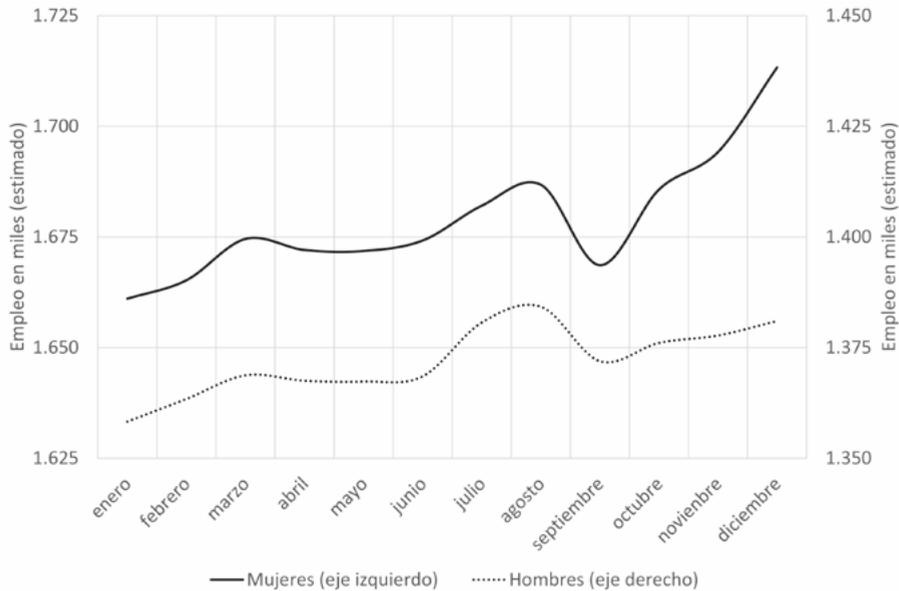
La variación del empleo público femenino es mayor que la del masculino, y su evolución es diferente. Mientras que en el ámbito privado la volatilidad del empleo femenino es ligeramente inferior a la del empleo masculino (figura 8).

Hasta el mes de septiembre, la evolución del empleo de hombres y mujeres es semejante: tras un incremento en el primer trimestre, se mantiene estable hasta junio, se incrementa de nuevo en julio y agosto y se reduce en septiembre. Mientras que desde octubre, el ritmo de incremento es mucho mayor entre las mujeres.

El volumen del empleo femenino y masculino en los sectores privado y público (figura 8) evoluciona de forma desigual. En el privado su evolución es directamente proporcional (R^2 0.97), mientras que no tiene correlación en el sector público (R^2 0.60). Si se compara la variación mensual, se constatan diferencias importantes y aparecen dos patrones estacionales distintos.

Mensualmente el empleo público femenino ha tenido un crecimiento sostenido que convive con un ajuste periódico en el mes de septiembre. En promedio, septiembre es el mes de mayor contracción en el empleo público femenino, y diciembre el de mayor expansión.

Figura 7. Promedio mensual del empleo en el sector público según género (2014-2019)



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. Último dato, diciembre de 2019.

La proporción del empleo femenino difiere en los sectores público y privado (Luxán Meléndez, 2018). Entre enero de 2014 y diciembre de 2019 el porcentaje de empleo femenino del sector público, en la estadística de la seguridad social, ha pasado de un 57% a un 59%, un incremento que contrasta con la estabilidad del porcentaje femenino en el ámbito privado, que ha pasado de un 46,3% a un 45,9%. Esta evolución difiere de los datos estimados para el conjunto del empleo público, que en el mismo periodo 2014-2019 han pasado de un 54% a un 52%. Esta discrepancia se explica por las diferencias de las características del empleo público que recogen la EPA y la estadística de la seguridad social.

La variación mensual del empleo público femenino y masculino tiene una pauta estacional similar, en forma de V, cuya base es el mes septiembre; pero difieren en la intensidad del repunte de octubre, algo mayor entre las mujeres.

En el sector privado la variación mensual del empleo femenino tiene una pauta estacional en forma de W, cuyo primer punto de inflexión es en el mes de agosto, con los extremos muy abiertos entre mayo y septiembre, y la

Figura 8. Promedio mensual del empleo (2014-2019)



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. Último dato, diciembre de 2019.

segunda base en diciembre, para rebotar inmediatamente en enero. Mientras que la variación del empleo masculino adopta un patrón en forma de L, desciende de junio a agosto, y recupera una parte en septiembre, para recuperarse en enero del año siguiente.

V. ESTACIONALIDAD POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Por el volumen de empleo, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) las actividades principales del sector público son la educación, la sanidad y un grupo heterogéneo y específico del sector público, en el que se integra la Administración pública, la defensa y la seguridad social. Estos tres grupos reúnen el 84% del empleo público. La serie¹⁹ publicada por la seguridad social según la actividad económica no cuenta con datos desagregados por género. El empleo público en educación y en sanidad tienen un componente estacional relevante, mientras que en el sector más general (Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria) y en el resto del sector público la variación mensual es más reducida. En la figura 9, a partir de la serie de la seguridad social y de la EPA, se presenta el promedio mensual del empleo en el sector público.

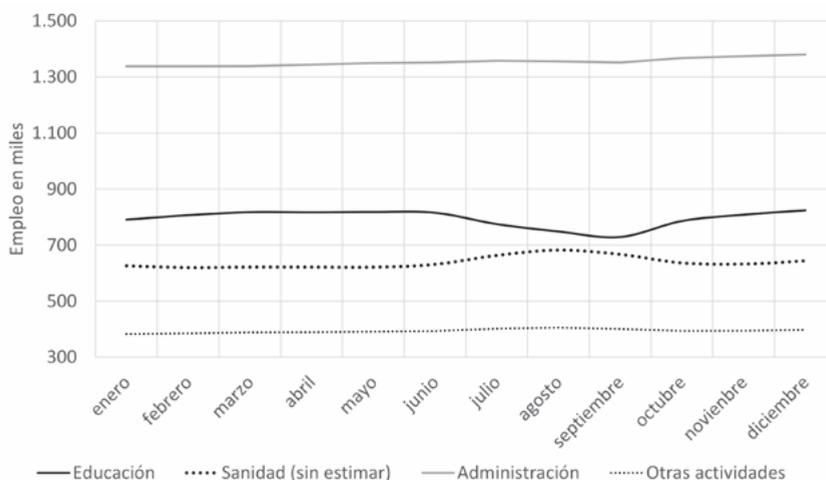
1. EDUCACIÓN

En educación el empleo público incluido en la seguridad social ha pasado de 248 310 en enero de 2014 a 388 268 en diciembre de 2019. Un incremento del 56,4%. Estas cifras deben relativizarse porque no incluyen a los funcionarios del ámbito de MUFACE²⁰. Para solventar esta discrepancia hemos estimado los datos del sector público a partir de la serie de la EPA. Con esta revisión se estima que el empleo público en educación ha pasado de 691 000 en enero de 2014 a 915 000 en diciembre de 2019. Un incremento del 32%, lejos del 56,4% de los empleados incluidos en la seguridad social.

¹⁹ Para el sector público la estadística mensual publicada por la Seguridad Social según la actividad económica no cuenta con datos desagregados por género o por provincia y comunidad autónoma.

²⁰ Con otra metodología en la EPA el total de la educación, pública y privada en 4º T de 2019 asciende a 1.291.100 asalariados, mientras que en la Seguridad Social figuran 982.600, una diferencia de 308.500. Además, con respecto al cuarto trimestre de 2013 el incremento de empleo en educación en el 4T de 2019, según la EPA ha sido de un 17%.

Figura 9. Promedio mensual estimado del empleo público según la actividad (2014-2019)



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. Último dato, diciembre de 2019.

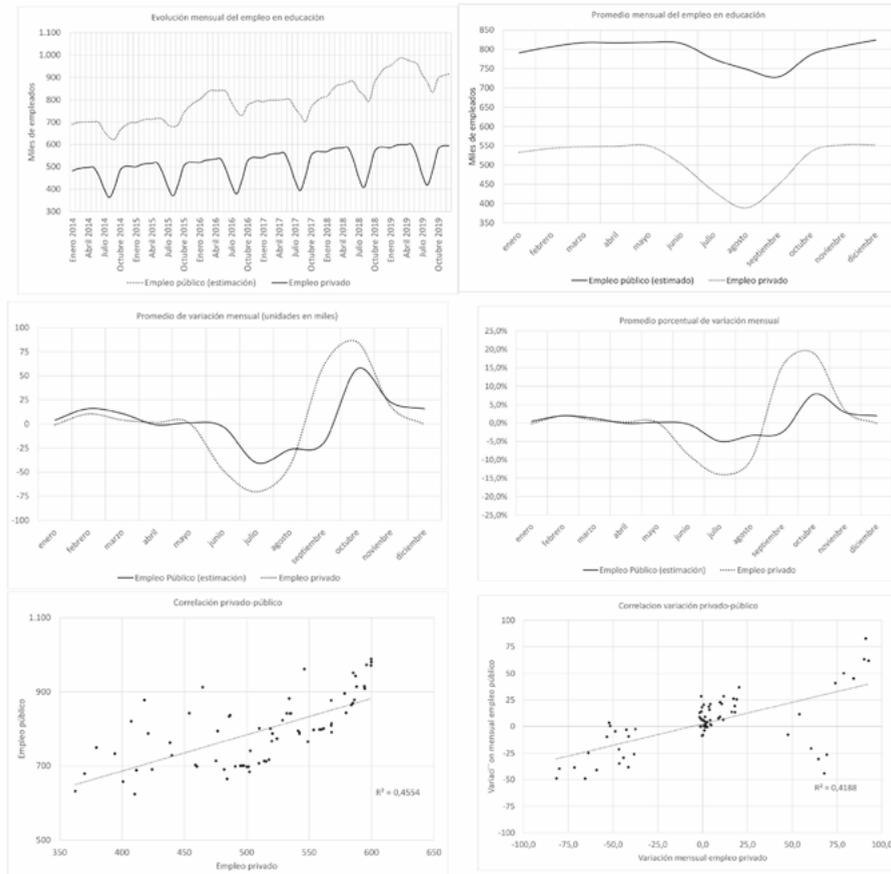
Durante las vacaciones escolares, o en general en los periodos no lectivos, hay una menor necesidad de sustituir a los trabajadores de la plantilla si sus vacaciones laborales o sus días de descanso coinciden con los alumnos. Y puesto que si hay un tiempo en el que *supuestamente* no hay alumnos, habría un tiempo en el que no sería necesario sustituir a los profesores que, durante ese mismo periodo y por distintas razones, no puedan incorporarse al trabajo. Por el mismo argumento, en ese periodo tampoco sería necesario completar la plantilla. Además, si se concentran las jubilaciones al finalizar el curso, parte de la variación del empleo fijo se produciría al finalizar el verano.

Esta práctica de ajuste de la plantilla según el calendario escolar se desarrolla en el sector privado y en el público. Las políticas de personal incorporan, en una actividad no temporal, cierta proporción de trabajo estacional. Durante los meses de verano se produce un fuerte ajuste del empleo, que se recupera al comienzo del año académico. Una pauta de conducta que contrasta con la continuidad de la actividad docente, que eventualmente encuentra justificación en una reducción de costes laborales o en un desajuste en el ritmo de incorporación de nuevos empleos.

La evolución del sector público difiere del sector privado, por lo que no guarda correlación (R^2 0.45). En el ámbito público y en el privado (figura 10), entre 2014 y 2019 se ha producido un incremento sostenido del empleo en ambos sectores en los primeros meses del año y la variación mensual es

reducida, una tendencia que contrasta con el ajuste de verano y la expansión de otoño, en el que difieren en intensidad y duración.

Figura 10. *Evolución mensual del empleo en educación (2014-2019)*



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. Último dato, diciembre de 2019.

En promedio, en el mes de julio el sector público reduce su plantilla en 40 300 empleos, un 5 %, una cifra considerable, pero menor que la del ajuste del sector privado, que disminuye en 70 300 empleos, un 14 % de su plantilla.

En el sector público el ajuste de las vacaciones escolares se produce entre junio y septiembre, y en promedio en los cuatro meses se acumula una reducción de 89 300 empleos, un 11 % del empleo de mayo, que se recupera entre octubre y diciembre, meses que de media suman 95 400 empleos adicionales.

Mientras, en el ámbito privado, en una operación acordeón, más intensa y de menor duración, entre junio y agosto se acumula una reducción de 161 109 empleos, un 30 % de la plantilla de mayo, que casi íntegramente, también, se recupera en septiembre y octubre al añadir 145 767 empleos adicionales.

2. ACTIVIDADES SANITARIAS

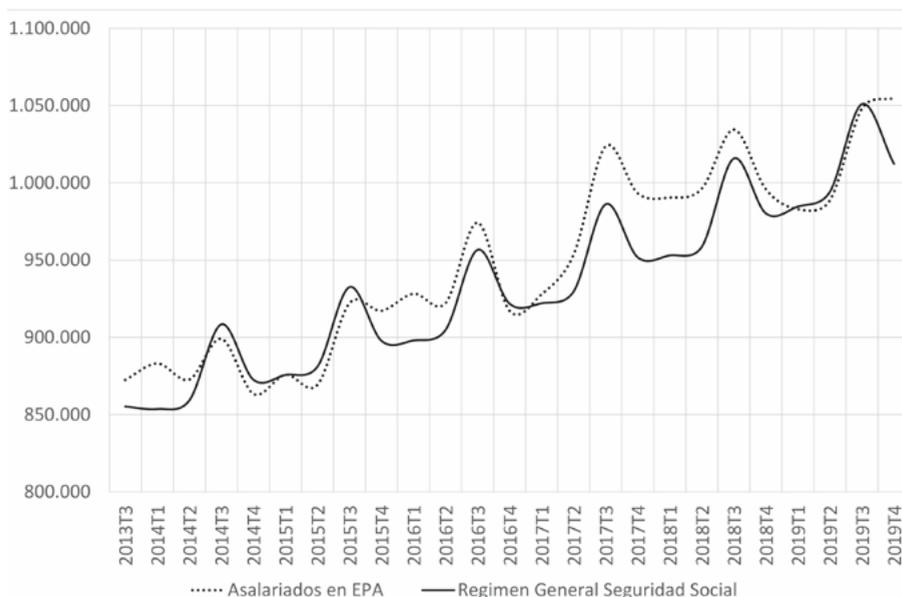
En sanidad, el empleo público incluido en la seguridad social ha pasado de 593 552 en octubre de 2013 a 689 962 en diciembre de 2019, un incremento del 16 %. Por las características laborales²¹ del personal sanitario, las cifras de la EPA y de la estadística de la seguridad social (figura 11) son sustancialmente idénticas, lo que hace innecesaria cualquier estimación.

El empleo sanitario privado, entre 2014 y 2019, ha crecido un 26 %, muy por encima del 16 % de incremento del empleo público. En uno y otro ámbito el empleo ha crecido de manera regular y constante en los meses de vacaciones, para reducirse en otoño. La intensidad de la expansión y del ajuste es mucho mayor en el sector público.

En las actividades en las que el servicio público se presta de formas continua, como ocurre con la sanidad, si las vacaciones laborales se concentran en los meses de verano, o si todos tuvieran una jornada de 37,5 horas distribuida semanalmente de lunes a viernes, y a la vez en verano y los sábados y domingos o durante las 24 horas se quiere mantener una actividad importante, se producirá una ampliación de la jornada o de la plantilla en los días y periodos de descanso, e igualmente el empleo se incrementará para sustituir al personal que durante todo del año por distintas razones no pueda incorporarse al trabajo.

La variación mensual del empleo sanitario (figura 12) tiene una pauta extraordinariamente diferenciada de la evolución del empleo educativo. En sanidad, sobre todo en el ámbito público se ajusta la plantilla según el calendario laboral. Las políticas de personal incorporan, en una actividad continua, cierta proporción de trabajo estacional. Durante los meses de verano se produce una fuerte expansión del empleo, que se reduce en otoño. Una pauta de conducta que encuentra justificación en razones organizativas y eventualmente en una reducción de costes laborales.

²¹ En el régimen general de la seguridad social no se encuentren los empleados públicos incluidos en MUFACE, y en el régimen de trabajadores autónomos tampoco están incluidos los jubilados que continúan con su actividad profesional.

Figura 11. *Empleo en sanidad (2013-2019). Comparación de fuentes*

Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. Último dato, diciembre de 2019.

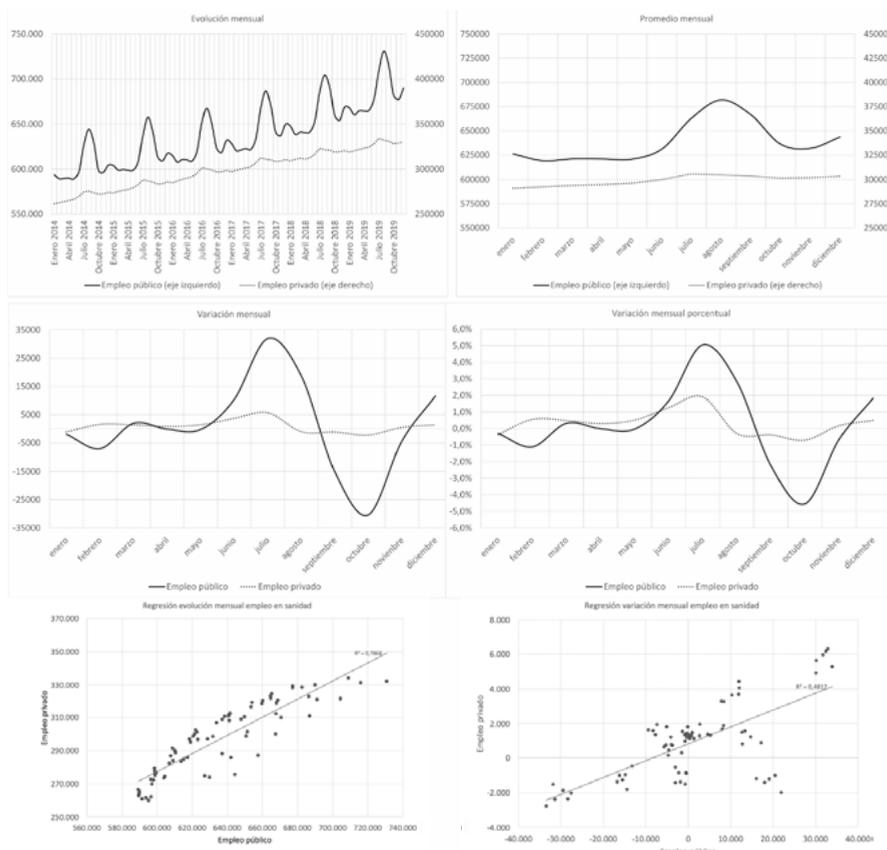
La evolución mensual de los sectores público y privado guarda una correlación estadística positiva (R^2 0.78). En el ámbito público y privado (figura 12), entre 2014 y 2019 se ha producido un incremento sostenido del empleo. En ambos sectores, en los primeros meses del año, la variación mensual del empleo es reducida, una tendencia que contrasta con la expansión en verano y la inmediata contracción en otoño, en el que difieren en intensidad y duración.

En promedio, en el mes de julio el sector público amplía su plantilla en 31 860 empleos, un 5,5 %, una cifra considerable y mucho mayor que la del ámbito privado, que solo aumenta en 5 718 empleos, un 1,91 %.

En los meses de vacaciones, entre junio y agosto de media la sanidad pública se incrementa en 61 000 empleos, un 10 %, volumen que se reduce entre septiembre y octubre, meses en los que de media disminuye en 45 000 empleos, un 7 %.

Mientras, en el ámbito privado, de forma menos intensa y con menor duración entre junio y agosto acumula una ampliación de 8 454 empleos, un 2,9 % de la plantilla de mayo, que se reduce parcialmente en septiembre y octubre, meses que cuentan con 3 315 empleos menos.

Figura 12. Empleados en actividades sanitarias incluidos en el régimen general de la seguridad social (2014-2019)



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de la seguridad social y de la EPA. Último dato, diciembre de 2019.

3. ACTIVIDADES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

En el segmento más específico del sector público, que agrega las actividades de Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria (figura 13), el empleo incluido en la seguridad social ha pasado de 961 365 en enero de 2013 a 1 090 223 en diciembre de 2019, un incremento del 13%. Estas cifras deben tomarse con prudencia porque no incluyen a los funcionarios del ámbito de las mutualidades, con lo que el sector público está muy infrarrepresentado.

Figura 13. *Empleo en Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria (2014-2019)*



Fuente: elaboración propia. Media mensual de afiliación diaria a la seguridad social (último dato, diciembre de 2019) y EPA (último dato, cuarto trimestre de 2019). Estimación mensual ponderada con la EPA.

Para solventar esta falta de información hemos estimado los datos del sector público con la serie de la EPA. Con esta revisión²² se estima que el empleo en Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria ha pasado de cerca de 1 289 000 en enero de 2014 a 1 358 000 en diciembre de 2019, un incremento del 5%. Además de las diferencias numéricas, producto de los colectivos que recoge cada estadística, la discrepancia entre la EPA y la

²² Con otra metodología en la EPA el total de asalariados en Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria en el cuarto trimestre de 2019 asciende a 1 353 900, mientras que en la seguridad social figuran 1 086 679, una diferencia de 267 221 empleos. Puesto que la cifras de la EPA y de la seguridad social son muy distintas, y dado que falta el colectivo de empleados fijos del sector público incluido en las mutualidades y cuyo factor de variación mensual más relevante en estos años es la jubilación, para estudiar la evolución mensual del empleo se ha realizado una estimación mensual de los datos de la Seguridad Social ponderada con la evolución trimestral de la EPA.

seguridad social se centra en el tercer trimestre. Para la EPA crece el número de empleados y para la seguridad social desciende.

En periodos de insuficiencia presupuestaria, en las vacaciones o en general para atender incidencias temporales, puede que las Administraciones públicas reduzcan su actividad —disminuyan su horario, cierren los domingos y en las vacaciones, o por ausencia ese día no haya actividad—, lo que supondría que no fuera necesario realizar incrementos de personal temporal o fijo o que no acudan a personal propio adicional, sino que opten por contratar a empresas que transitoriamente o de manera continuada, total o parcialmente, suministren el servicio, lo que implicaría que tampoco fuera necesario realizar incrementos de personal.

En la Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria se ha producido un incremento sostenido cuya variación mensual, que se diferencia tanto del sector educativo como del sanitario, solo está parcialmente vinculada a los meses de verano en los que hay una pequeña disminución del empleo público.

VI. ESTACIONALIDAD POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como se ha señalado, entre octubre de 2013 y diciembre de 2019, de acuerdo con los datos de afiliación a la seguridad social, el empleo femenino en el total de las Administraciones públicas ha pasado de un 56,4% a un 58,9%, una proporción que varía significativamente según el tipo de Administración pública.

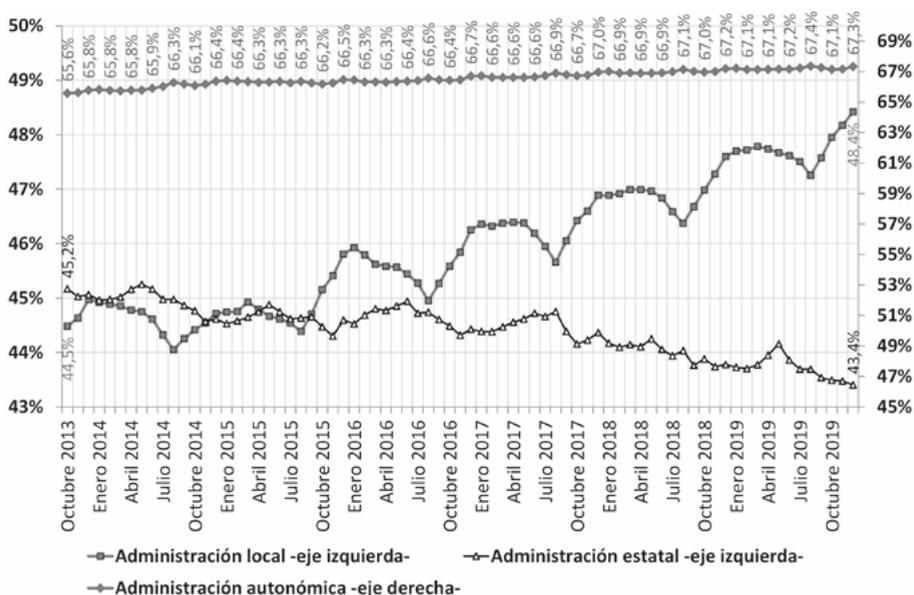
La distribución del empleo público por Administración pública en la EPA y en la serie de la seguridad social tienen algunas inconsistencias. Las diferencias se justifican por el ámbito de ambas estadísticas y por la clasificación de Administraciones públicas que emplea la EPA, que incorpora en la misma tipología²³ un criterio territorial y otro funcional, mientras que la seguridad social²⁴ emplea solo un criterio territorial.

Estas diferencias dificultan emplear la EPA para ponderar el total del empleo público, por lo que solo se tiene en cuenta la serie de la seguridad social, lo que implica que dado el peso de la educación, el volumen de la

²³ La EPA establece una tipología de Administraciones públicas con las siguientes categorías: central; seguridad social; comunidad autónoma; local; empresas e instituciones públicas; otro tipo.

²⁴ La seguridad social establece una tipología de administraciones públicas con las siguientes categorías: estatal; autonómica; local.

Figura 14. *Porcentaje de empleo femenino en las Administraciones públicas (2013-2019)*



Fuente: elaboración propia. Media mensual de afiliación diaria a la seguridad social. Último dato, septiembre de 2019.

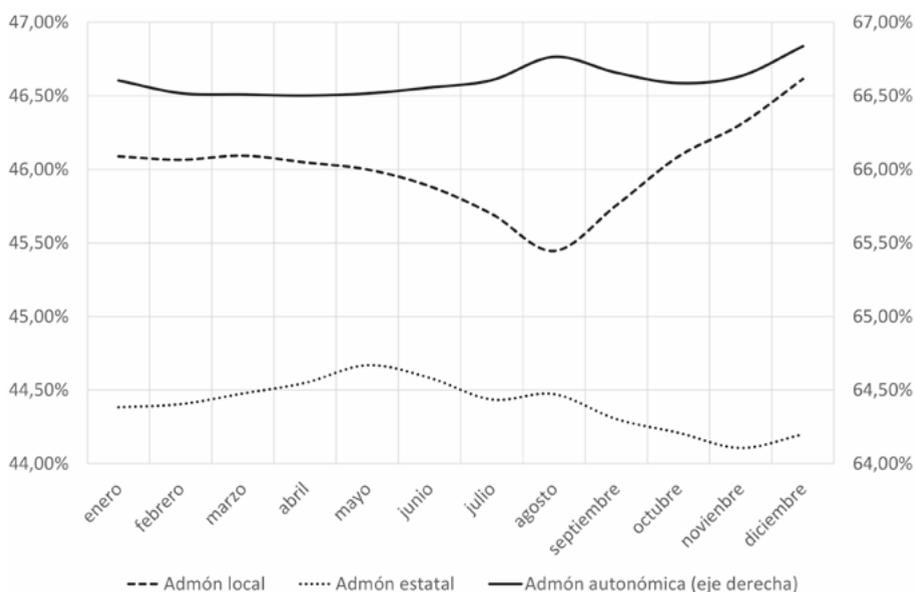
Administración autonómica está infrarrepresentado, de forma que haya que considerar con prudencia la comparación de la evolución mensual de las distintas Administraciones.

La tasa de empleo femenino y la estacionalidad en las Administraciones públicas no es homogénea. En la figura 14 se recoge la evolución mensual (octubre de 2013 a diciembre de 2019) del porcentaje del empleo femenino en cada tipo de Administración, y en la figura 15 se presenta el promedio mensual entre 2014 y 2019.

En la Administración autonómica, la de mayor peso del empleo femenino, con los datos de la seguridad social la proporción de mujeres se ha incrementado en 1,8 puntos: ha pasado de un 65,6% en octubre de 2013 a un 67,3% en diciembre de 2019. Por el contrario, en la Administración estatal, la de menor proporción de empleo femenino, el porcentaje se ha reducido en 1,8 puntos, y ha pasado de un 45,2% a un 43,4%. Y en la Administración local, la proporción de empleo femenino se ha incrementado de forma muy considerable, en 3,9 puntos, y ha pasado de un 44,5% a un 48,9%.

En promedio, la variación mensual del porcentaje de empleo femenino en las Administraciones públicas es relativamente pequeño, nunca más de un

Figura 15. Promedio mensual del porcentaje de empleo femenino en las Administraciones públicas (2014-2019)



Fuente: elaboración propia. Media mensual de afiliación diaria a la seguridad social. Último dato, diciembre de 2019.

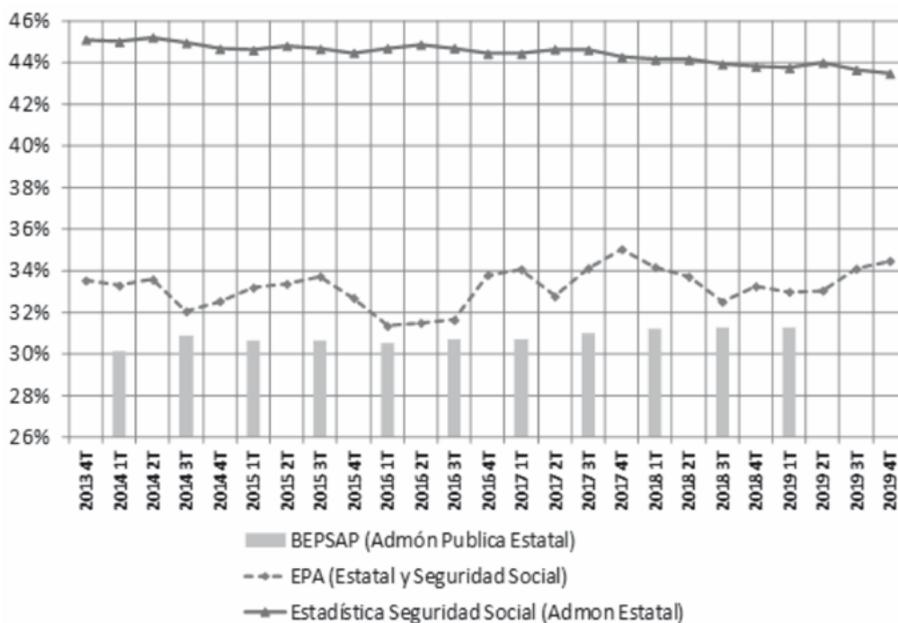
punto²⁵, y se pueden observar tres pautas estacionales: en la Administración estatal, en la segunda mitad del año, sobre todo desde septiembre, disminuye el porcentaje de empleo femenino. En la autonómica, tal vez debido al peso de la sanidad, el porcentaje del empleo femenino permanece estable en la primera mitad del año, se incrementa en el verano, especialmente en agosto, y luego también en diciembre. Y en la local, tal vez por el peso de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, el porcentaje de empleo femenino disminuye en agosto y se incrementa de septiembre a diciembre.

1. ADMINISTRACIÓN ESTATAL

Entre 2013 y 2019, de acuerdo con los datos de afiliación a la seguridad social, el empleo en la Administración estatal ha pasado de 294 167 a 354 190,

²⁵ Con los datos de la seguridad social, en diciembre de 2019, la variación de un punto en el total de las Administraciones públicas corresponde a 26 000 empleos, y con los datos de la EPA en el cuarto trimestre de 2019 a 33 000 empleos.

Figura 16. *Porcentaje de empleo femenino en el ámbito estatal (2013-2019). Comparación de fuentes*



Fuente: elaboración propia. Para la seguridad social se tiene en cuenta la media trimestral de las medias mensuales de afiliación diaria (último dato, agosto de 2019). Para la EPA se suma la Administración central y la de la seguridad social, y no se incluye la rúbrica «Entidades y empresas públicas» (último dato, cuarto trimestre de 2019). Para el BEPSAP los datos son semestrales y corresponden a la rúbrica «Administración pública estatal» (último dato, enero de 2019).

un incremento del 20%. En este periodo, el empleo femenino estatal ha pasado de 132 878 a 153 741, un incremento del 16%, mucho menor que el 24% de crecimiento del masculino.

El aumento neto del empleo femenino supone el 35% del total del incremento del empleo estatal, por lo que en los últimos seis años el porcentaje de empleo femenino ha disminuido de un 45,2% a un 43,4%, una evolución negativa de 1,8 puntos.

Estos datos deben relativizarse porque la evolución del peso del empleo femenino en el ámbito estatal medido con la serie de la seguridad social difiere sensiblemente de otras fuentes estadísticas (figura 16).

En el BEPSAP la tasa de participación femenina es mucho más reducida y en los últimos seis años se ha incrementado, pero debe tenerse en cuenta que

incluye las fuerzas armadas y las fuerzas y cuerpos de seguridad²⁶, que representan en enero de 2019 el 50 % de la Administración pública estatal, con un peso femenino del 12 %, mucho más reducido que el del resto de las Administraciones públicas. En la EPA, los *asalariados públicos*, que incluyen también a las fuerzas armadas y a las fuerzas y cuerpos de seguridad, el porcentaje de empleo femenino en la Administración estatal es también mucho más reducido que el de la serie de la seguridad social.

2. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

En las Administraciones autonómicas, de acuerdo con la estadística de la seguridad social, entre 2013 y 2019 el empleo público ha pasado de 1 216 570 a 1 531 822, lo que supone un incremento del 26 %, superior en seis puntos al de la Administración estatal, y casi en otros 20 al aumento de la local. En este periodo el empleo público femenino autonómico se amplía de 797 741 a 1 031 332, un incremento del 29 %, muy superior al 19 % del empleo masculino. La ampliación neta del empleo femenino supone el 74 % del total del aumento del empleo autonómico. En los últimos seis años el porcentaje de empleo femenino en las Administraciones autonómicas ha pasado de un 65,57 % a un 67,33 %.

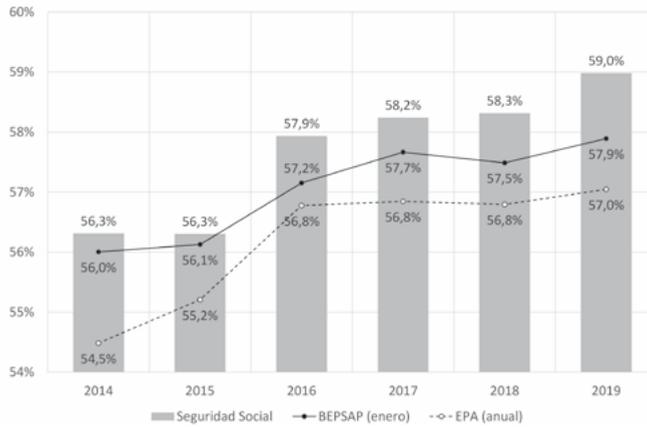
Medida por su peso en el empleo público, la Administración autonómica es más grande que hace seis años (figura 17). Estas cifras deben tomarse con prudencia. Si se comparan las distintas estadísticas que ofrecen información sobre el empleo público, el peso del empleo de las Administraciones autonómicas en 2019 oscila entre un 59 % en la estadística de la seguridad social, un 58 % según el *Boletín del Registro Central de Personal* y un 57 % en la EPA. Las características de los colectivos que recogen las tres estadísticas explican sus diferencias: en el BEPSAP no figura gran parte del empleo temporal; en la estadística de la seguridad social no aparecen los vinculados a las mutualidades de funcionarios, y como se ha señalado, en la EPA la tipología sobre el tipo de Administración recoge un doble criterio territorial y funcional.

En las Administraciones autonómicas el empleo mantiene una pauta estacional vinculada al final del verano (figura 18). En promedio los meses de mayor variación son septiembre y octubre. Septiembre el de mayor contracción y octubre el de mayor expansión.

En septiembre, de media, con respecto al mes de agosto, un 78 % de la disminución del total nacional del empleo público autonómico corresponde

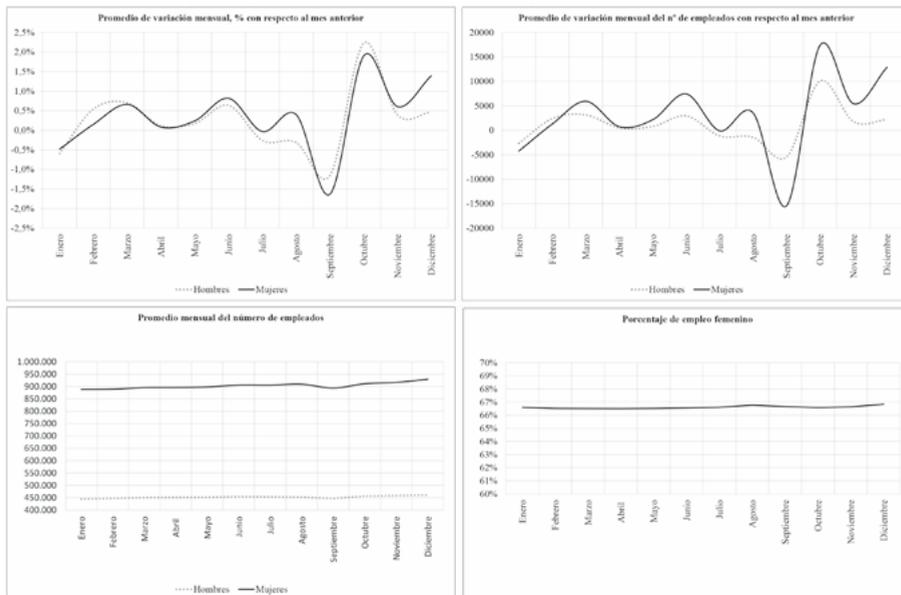
²⁶ Un colectivo que en parte pertenece a ISFAS, por lo que está infrarrepresentado en el régimen general de la seguridad social.

Figura 17. *Proporción del empleo de las Administraciones autonómicas en el total del empleo público. Comparación de fuentes*



Fuente: elaboración propia. Para la estadística de la seguridad social, afiliación media en el mes de enero. Para la EPA, datos anuales. Para el BEPSAP, datos de enero.

Figura 18. *Empleados en las Administraciones autonómicas. Promedio mensual (2014-2019)*



Fuente: elaboración propia. Promedio de la media mensual de afiliación diaria a la seguridad social. Último dato, diciembre de 2019.

Figura 19. *Desigualdad y riqueza en las comunidades autónomas*

Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del INE.

al empleo femenino, y en octubre, un mes en el que se recupera el empleo público, con referencia a septiembre solo un 62 % de los nuevos empleos son mujeres.

De media en diciembre, el mes de mayor empleo, con respecto al mes de septiembre, el de menor empleo, un 72 % del incremento del empleo público autonómico corresponde al empleo femenino. Y en enero, un mes en el que se reduce el empleo público, con referencia a diciembre del año anterior un 61 % del ajuste corresponde al empleo de las mujeres.

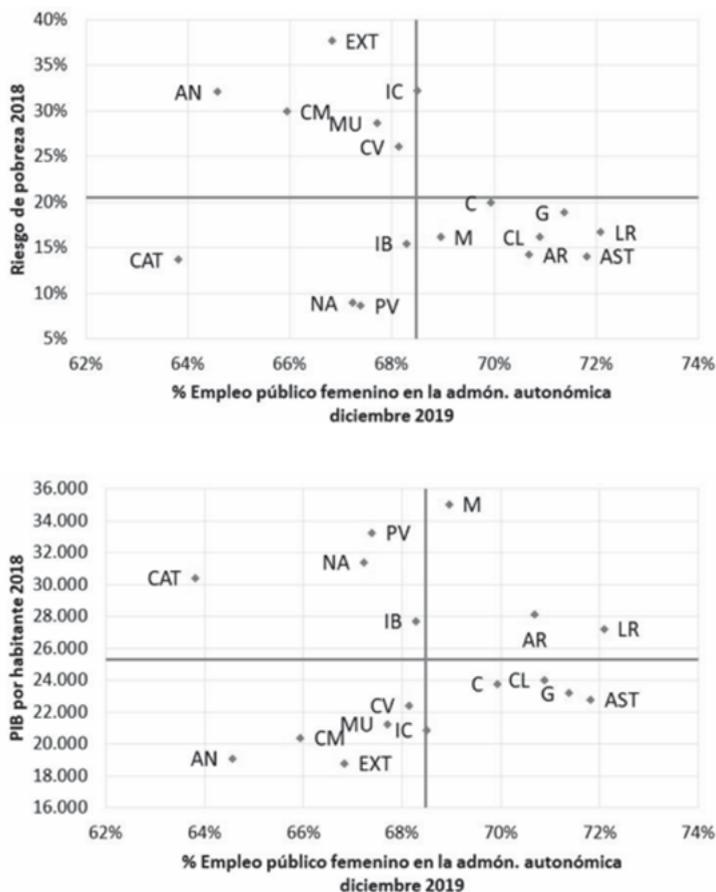
El patrón estacional en la Administración autonómica, que conlleva en los periodos valle y en los picos un incremento o una disminución del empleo, es mayor en el femenino que en el masculino, y su evolución es semejante. Los empleos femeninos y masculinos disminuyen o se incrementan en los mismos meses. Ambos colectivos guardan una relación directamente proporcional ($R^2 0,79$).

Las diferencias de género (figura 18) son más acusadas en agosto y diciembre. Agosto es el único mes en el que se invierte el signo, y en promedio disminuye el número de hombres (-0,31 %), mientras que se incrementa el de mujeres (0,40 %). Aunque en ambos colectivos crece el empleo, diciembre es el periodo que acumula mayor diferencia entre hombres y mujeres.

La tasa de empleo femenino y la estacionalidad en las Administraciones autonómicas no son homogéneas. Si se combina (figura 19) el PIB por

habitante y la proporción de población en riesgo de pobreza²⁷, variables que guardan una correlación baja (R^2 0,69), se pueden distinguir las comunidades autónomas según su mayor o menor riqueza y desigualdad.

Figura 20. *Empleo femenino en las Administraciones autonómicas. PIB por habitante y riesgo de pobreza*



Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del INE y la seguridad social. La línea continua representa la media de las comunidades autónomas.

²⁷ «La población en riesgo de pobreza relativa es el porcentaje de personas que viven en hogares cuya renta total equivalente anual está por debajo del umbral de pobreza. El umbral de pobreza se fija en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de los hogares a nivel nacional». *Encuesta de Condiciones de Vida*. INE.

Esta tipología configura tres espacios geográficos, con características sociales y económicas homogéneos: el sur de la Península y las Canarias, el cuadrante noroccidental y el nororiental, incluyendo las Islas Baleares y Madrid.

2.1. Administraciones autonómicas con menor tasa de empleo público femenino

La evolución mensual del empleo público en Andalucía y Cataluña, las Administraciones autonómicas con más empleo público y menor porcentaje de empleo femenino, presentan dos pautas estacionales (figura 21), semejantes a la evolución de la educación y de la sanidad.

En diciembre de 2019 Cataluña fue la Administración autonómica con menor proporción de empleo femenino, un 63,8%, cuatro puntos menos que el total autonómico nacional (67,3%). Andalucía la segunda con menor proporción de empleo femenino, con un 64,6%, tres puntos menos que el total autonómico nacional. En ambas comunidades el empleo femenino en la Administración autonómica tiene un incremento sostenido cuya variación mensual está estrechamente vinculada al verano. Les iguala el volumen de empleo y una baja tasa de empleo femenino, y les diferencia la riqueza y la desigualdad.

Cataluña, con Navarra, el País Vasco y las Islas Baleares conforman el grupo de comunidades autónomas con menor riesgo de pobreza y mayor PIB por habitante.

Andalucía, con Extremadura, Castilla-La Mancha, Murcia y Canarias conforman el grupo de comunidades autónomas con mayor riesgo de pobreza y menor PIB por habitante.

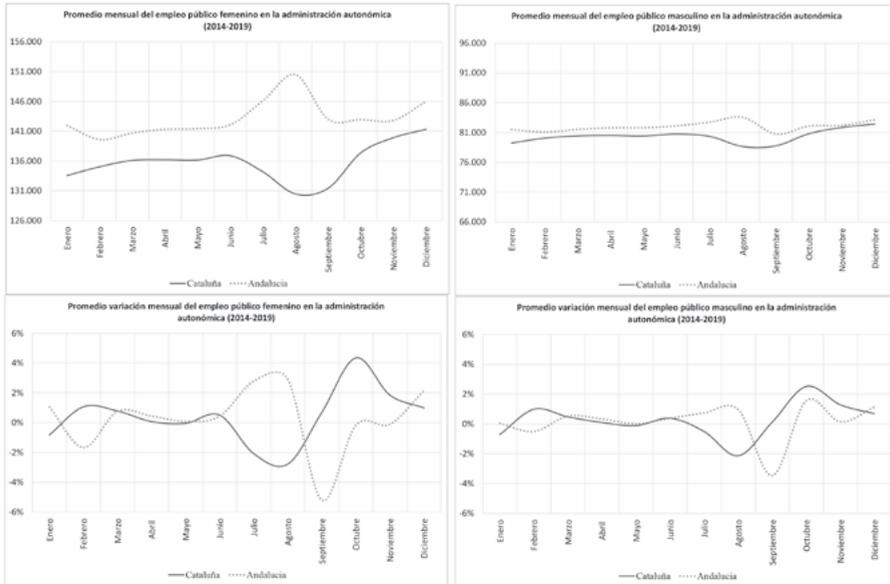
Con una pauta temporal asimétrica (figura 21) y en una proporción análoga al peso del empleo femenino, la mayor parte de la elasticidad veraniega del empleo autonómico en Andalucía y Cataluña, tanto la contracción como la expansión, se debe al empleo femenino.

La Administración autonómica de Cataluña sigue una pauta recesiva en verano, equivalente a la Administración educativa, según la cual, en los meses de verano, entre junio y agosto, se acumula una disminución de un -4% del empleo público autonómico. Contracción que en un 61% corresponde al empleo femenino. Un volumen de empleo que de manera regular se recupera inmediatamente en el inicio del curso académico, de forma que en el mes de octubre de media el empleo se incrementa en un 4% con respecto al mes de agosto. Expansión que en un 64% corresponde al empleo femenino.

Por el contrario, la Administración autonómica de Andalucía sigue una pauta expansiva en verano, equivalente a la sanidad. En los meses de verano, entre junio y agosto, de media hay un incremento acumulado

de 10 809 empleos en el sector público autonómico, un 5 % adicional, Un volumen de empleo público que de manera regular se retrae inmediatamente en septiembre (-5 %). La expansión del verano en un 69 % corresponde al empleo femenino, y la reducción en septiembre igualmente al empleo femenino en un 54 %.

Figura 21. *Promedio mensual del empleo público en las Administraciones autonómicas de Andalucía y Cataluña (2014-2019)*



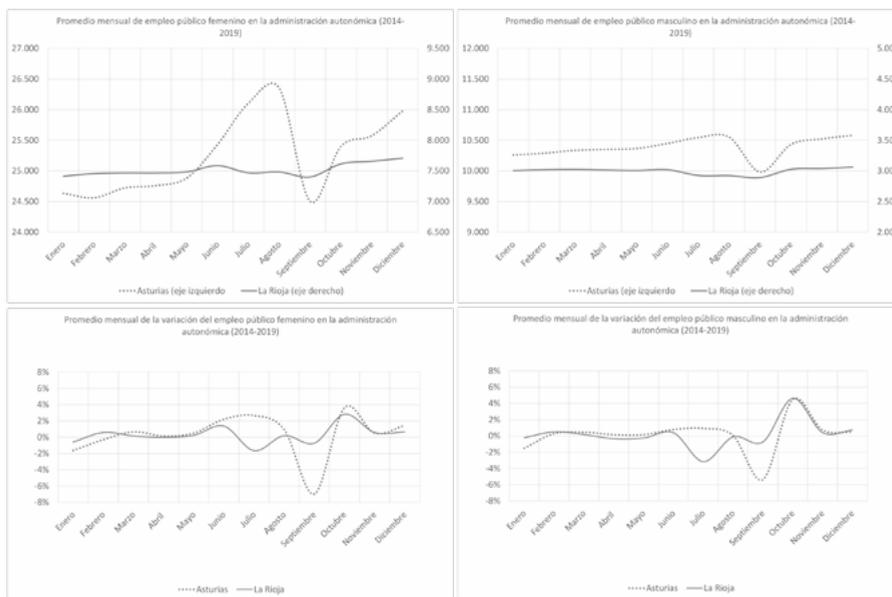
Fuente: elaboración propia. Media mensual de afiliación diaria a la seguridad social. Último dato, diciembre de 2019.

2.2. Administraciones autonómicas con mayor tasa de empleo público femenino

La evolución mensual del empleo público en Asturias y La Rioja, dos de las Administraciones autonómicas con menor volumen de empleo y mayor porcentaje de empleo femenino, cuenta con dos pautas estacionales asimétricas (figura 22).

En diciembre de 2019 La Rioja y Asturias fueron las Administraciones autonómicas con mayor proporción de empleo femenino, un 72 %, cinco puntos más que el total autonómico nacional (67,3 %). En ambas el empleo femenino en la Administración autonómica tuvo un incremento sostenido cuya variación mensual está vinculada al verano.

Figura 22. Promedio mensual del empleo en las Administraciones autonómicas de Asturias y La Rioja (2014-2019)



Fuente: elaboración propia. Media mensual de afiliación diaria a la seguridad social. Último dato, diciembre de 2019.

Les iguala, por su tamaño, un volumen de empleo reducido, una alta tasa de empleo femenino y un riesgo de desigualdad por debajo de la media nacional. Y les diferencia la riqueza por habitante: La Rioja por encima de la media nacional y Asturias por debajo.

La Rioja y Asturias, con Madrid, Cantabria, Castilla y León, Galicia y Aragón conforman un grupo (figura 20) de comunidades autónomas con mayor tasa de empleo femenino en la Administración autonómica y menor riesgo de pobreza.

La evolución temporal del empleo en la Administración autonómica de La Rioja, aunque relativamente estable, sigue una pauta equivalente a la Administración educativa. Así, en los meses de verano, entre en junio y septiembre, se acumula una disminución del empleo de un -3 %. Contracción que en un 59 % corresponde a empleo femenino. Un volumen de empleo que de manera regular se recupera inmediatamente en el inicio del curso académico, de forma que en el mes de octubre de media el empleo se incrementa en un 3 % con respecto al mes de septiembre. Expansión que en un 61 % corresponde a empleo femenino. Como en los casos de Andalucía y Cataluña, en La Rioja

la mayoría de la elasticidad veraniega, tanto la contracción como la expansión del empleo público autonómico, se debe al empleo femenino.

En Asturias la evolución mensual del empleo público autonómico tiene una pauta estacional más marcada que en La Rioja. La Administración asturiana sigue una pauta estacional expansiva en verano. Entre junio y agosto de media hay un incremento acumulado de 1400 empleos en el sector público autonómico, un 4% adicional, volumen que se reduce inmediatamente en septiembre, con una disminución media de 1650 empleos, un 4%. Expansión y contracción que mayoritariamente corresponden a empleo femenino, respectivamente un 66 y un 56%.

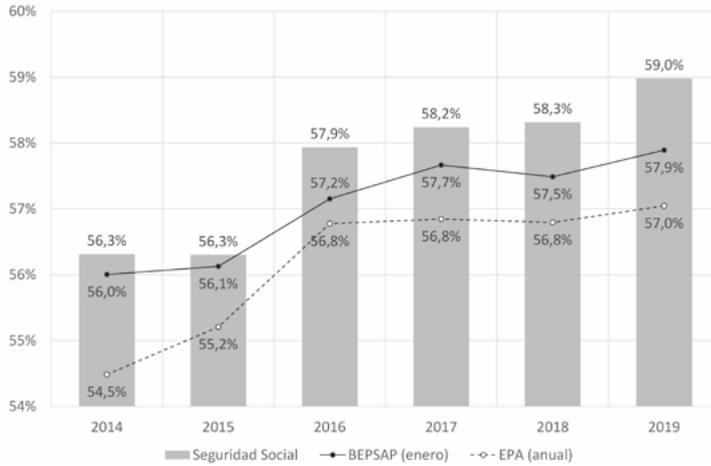
3. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Entre 2013 y 2019, de acuerdo con los datos de afiliación a la seguridad social, el empleo en la Administración local ha pasado de 658760 a 704206, un incremento del 6,9%. En este periodo el empleo femenino ha pasado de 293045 a 340958, un incremento del 16,4%, muy lejos del -0,72% de disminución del empleo masculino. El crecimiento neto del empleo femenino supone la totalidad del crecimiento del empleo local, un 105%. Entre 2013 y 2019 el porcentaje de empleo femenino ha pasado de un 45,2% a un 48,4%, un incremento de 3,2 puntos.

Por su peso en el empleo público, la Administración local es menor que hace seis años (figura 23). Esta conclusión debe tomarse con prudencia. Si se comparan las estadísticas de empleo público, el peso de las Administraciones locales en 2019 oscila entre un 27,7% en la estadística de la seguridad social, un 22,3% en el BEPSAP y un 20,5% en la EPA. Como se ha señalado, las características de los colectivos que recogen las tres estadísticas explican sus diferencias: en el BEPSAP no figura gran parte del empleo temporal; en la estadística de la seguridad social no aparecen los vinculados a las mutualidades de funcionarios, y como se ha señalado, en la EPA la tipología sobre el tipo de Administración recoge un doble criterio territorial y funcional.

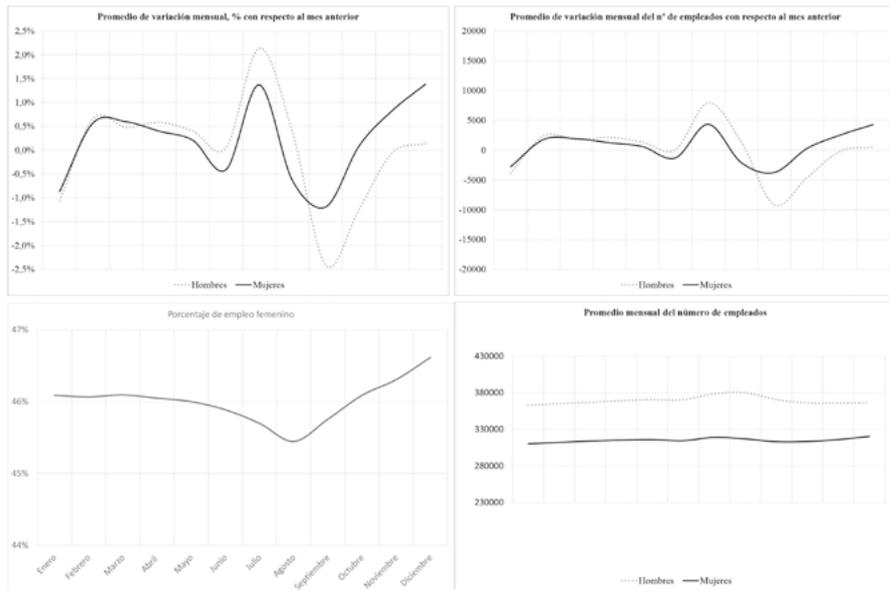
En las Administraciones locales, el empleo mantiene una pauta estacional vinculada al verano (figura 24). En promedio los meses de mayor variación son julio y septiembre: julio el de mayor expansión y septiembre el de mayor contracción. A diferencia de la Administración autonómica, en el ámbito local la variación mensual del empleo es menor entre las mujeres que entre los hombres. Debe tenerse en cuenta que en sectores como el de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento que tienen una oferta estacional y su actividad se expande o se desarrolla casi exclusivamente en algunos meses del año, el peso del empleo femenino es reducido.

Figura 23. *Proporción del empleo de las Administraciones locales en el total del empleo público. Comparación de fuentes*



Fuente: elaboración propia. Para la seguridad social, afiliación media en el mes de enero. Para la EPA, datos anuales. Para el BEPSAP, datos de enero.

Figura 24. *Empleo en la Administración local. Promedio (2014-2019)*



Fuente: elaboración propia. Media mensual de afiliación diaria a la seguridad social. Último dato, diciembre de 2019.

En julio un 35 % del incremento del empleo en la Administración local corresponde al empleo femenino y al finalizar el verano, en septiembre, de media con respecto al mes de julio, el 43 % de la disminución del empleo público local es femenino.

El patrón estacional de la Administración local, que implica en los periodos valle y en los picos un incremento o una disminución del empleo, es menor en el empleo femenino que en el masculino.

VII. DISCUSIÓN Y PROPUESTAS

Hasta ahora, con la serie trimestral de la *Encuesta de Población Activa*, sabíamos que una parte importante del empleo público es temporal, y que lo es en una proporción que ha llegado a ser mayor que la del ámbito privado. También sabemos que el empleo público temporal es mayoritario entre los más jóvenes. Con los datos mensuales de la seguridad social sabíamos que en septiembre se reduce el empleo público. Y ahora con una serie de varios años comprobamos que este patrón responde a una pauta estacional que difiere según el género, que varía según el tipo de actividad y que diferencia a cada Administración pública.

1. LA PAUTA ESTACIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Casi la mitad del sector público cuenta con una pauta estacional de creación y destrucción de empleo. Un patrón de transición del verano al otoño que, cualitativa y cuantitativamente, constituye un rasgo esencial en actividades vinculadas al cuidado, como son la sanidad o la educación, que conforman un campo de especialización pública, con gran presencia laboral femenina. Un ámbito que distingue a las Administraciones autonómicas del resto del sector público.

2. VACACIONES O ESTACIONALIDAD

El patrón estacional del empleo público depende del tipo de actividad y de las pautas de la política laboral. Se pueden señalar cuatro tipos de ajuste estacional:

- *Disminución estacional del empleo.* En algunas actividades, como la educación y en algunas Administraciones públicas, como la autonómica catalana o la riojana, los meses de verano son una etapa de contracción y luego, a partir de octubre, se inicia un periodo de expansión del empleo.

La volatilidad se vincula a la elasticidad de la actividad, y si esta se reduce y luego se recupera, el empleo seguirá la misma pauta. Durante las vacaciones escolares disminuye el empleo y se incrementa al inicio del curso académico.

- *Ampliación estacional del empleo.* Por el contrario, en actividades como la sanidad o en algunas Administraciones públicas, como la autonómica andaluza o la asturiana, la pauta estival pasa primero por una etapa de expansión del empleo y luego de contracción. Para prestar el servicio, durante las vacaciones laborales se amplía el empleo, y a la vuelta se reduce.
- *Empleo de temporada.* En otras como las actividades recreativas o en las Administraciones locales, la variación del empleo público también está vinculada a una pauta de temporada estival. Para desarrollar la actividad se amplía el empleo, y al concluir se reduce.
- *Disminución y recuperación de la actividad sin ajuste del empleo.* Cabe también que en algunos sectores o en algunas organizaciones como la estatal el empleo no esté asociado ni a las vacaciones ni a la estacionalidad. Puede que en vacaciones se limite y prácticamente se cierre la actividad o incluso que algún mes se declare inhábil, y esto no influya en el empleo, que ni aumenta ni disminuye.

3. DIFERENCIA O DESIGUALDAD

El peso del empleo femenino varía según el tipo de Administración pública. Más de dos tercios del empleo de la Administración autonómica son mujeres, y menos de la mitad lo son en la Administración estatal y local. En los últimos años, la proporción de mujeres ha disminuido ligeramente en la Administración estatal, se incrementa en la Administración local y crece ligeramente en la Administración autonómica.

En la Administración autonómica la mayor parte de la elasticidad del empleo público, tanto la contracción como la expansión, se debe al empleo femenino, y por el contrario, en la Administración local la mayoría de la volatilidad estival, tanto la reducción como la ampliación, se debe al empleo masculino.

Esta diferencia sistemática, vinculada al tipo de actividad de las Administraciones públicas implica una especialización de género, asociada a condiciones de trabajo desiguales, y supone una pauta de discriminación de género que podría corregirse si se acelera una política orientada a reducir la contratación temporal en el sector público y se valoran las opciones de disminuir la concentración de los periodos de vacaciones.

4. REVISIÓN Y PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS ESTADÍSTICAS DE PERIODICIDAD MENSUAL Y TRIMESTRAL

El sector público dispone de seis de fuentes principales de información estadística sobre el volumen, evolución y características del empleo público, todas ellas con objetivos, metodologías y resultados diferente. Por la amplitud de sus series y por el nivel de desagregación, las más relevantes son la EPA y el BEPSAP. Pero si se considera una periodicidad temporal inferior a un semestre, las estadísticas disponibles son la EPA trimestral, y la estadística mensual de afiliación a la seguridad social.

El carácter registral de la estadística de la seguridad social y su periodicidad incorpora una serie sobre la evolución del sector público que permite analizar con detalle la evolución temporal del empleo público.

Para mejorar la comparación de las estadísticas del empleo público se podría avanzar hacia definiciones comunes, y a medio plazo ampliar el ámbito del Registro Central de Personal, incorporando de forma directa y continua los registros individuales de la seguridad social. Esta aproximación permitiría contar en un único registro, información sobre la totalidad del empleo público que además serviría de referencia para la EPA y para la estadística de síntesis de contabilidad nacional.

De manera inmediata, el BEPSAP podría publicar información mensual, recoger todas las fuentes de información, y elaborar una estadística de síntesis sobre el empleo público.

En la metodología de la EPA se podrían aclarar las categorías de la tipología de Administraciones públicas, con un criterio territorial uniforme (estatal, autonómico y local) y desagregar en cada nivel las categorías que fueran necesarias (seguridad social, empresas e instituciones públicas).

En la estadística de la seguridad social se podría desagregar por género y ámbito territorial la serie de afiliación media mensual del empleo público por actividad económica.

Bibliografía

- Agencia Tributaria (2019). *Declaración del impuesto sobre las personas físicas*.
- Alberdi, I. (2020). Historia del feminismo. *Revista de Occidente*, 466, 17-25.
- Barrera López, B. (2016). El Seminario de Estudios Sociológicos de la Mujer (1960-1986). Investigación y reivindicación feminista del Tardofranquismo a la Transición. *Bulletin Hispanique* 118 (2), 611-62. Disponible en: <https://doi.org/10.4000/bulletinhispanique.4601>.
- Capdevila-Árgüelles, N. (2018). *El regreso de las modernas*. La Caja Books.

- Consejo Económico y Social (1994). *Informe sobre la situación de la mujer en la realidad sociolaboral española*. CES.
- Consejo Económico y Social (2004). *La temporalidad en el empleo en el sector público*. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2011). *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: CES.
- Consejo Económico y Social (2016). *La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: CES.
- Criado Perez, C. (2020). *La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres*. Barcelona. Seix Barral.
- Durán, M. A. (1977). *Dominación, sexo y cambio social*. Madrid: Cuadernos para el Dialogo.
- Fernández-Gutiérrez, M. y Díaz-Fuentes, D. (2009). Empleo público y temporalidad. ¿Es el sector público parte del problema? *Temas Laborales*, 102, 51-87.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *Encuesta de Población Activa. Metodología 2005, Descripción general de la encuesta*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *Inventario de operaciones estadísticas*.
- Luxán Meléndez, J. M. (2018). Brecha salarial o discriminación laboral. Retribuciones y carrera profesional de las mujeres en el sector público. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 3, 287-304. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/CGAP.55085>.
- Luxán Meléndez, J. M. (2019a). Las políticas de empleo público en España (1996-2017): diagnóstico y propuestas para su modernización y eficiencia. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 141, 141-166.
- Luxán Meléndez, J. M. (2019b). La ruptura del contrato de lealtad. Evolución del empleo científico-técnico en el sector público español. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 6 (2), 71-91. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/cgap.65911>.
- Luxán Meléndez, J. M. (2020). Las fuentes de información sobre el empleo público en España: revisión, diagnóstico y propuestas de cambio. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 23, 20-44. Disponible en: <https://doi.org/10.24965/gapp.i23.10686>.
- Ollas de Lima, B. (2006). *Manual de Organización administrativa del Estado*. Madrid: Síntesis.
- Registro Central de Personal (varios años). *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal*. Madrid: Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
- Sáez Lara, C. (2019). La igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Número extraordinario, 79-109.
- Seguridad Social (2018). *Metodología de Afiliados en alta Empleo Público*. Disponible en: <https://bit.ly/32f37uT>.
- Sevilla, J. (2020). Los organismos públicos. *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte* 173, 208-215.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C. y Varone, F. (2012). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Barcelona: Ariel.