memoria región de murcia 19

3. *empleo y relaciones laborales*

2019 mrm

PRIMERA PARTE: SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL

3. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES 123

3.1. MERCADO DE TRABAJO 125

3.1.1. Introducción 125

3.1.2. La población activa 125

3.1.3. Población ocupada 131

3.1.3.1. Empleo público 139

3.1.3.2. Asalariados fijos y temporales 145

3.1.3.3. Trabajo a tiempo parcial 155

3.1.3.4. Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social 159

3.1.4. Paro estimado 161

3.1.5. Paro registrado 168

3.1.6. Mercado de trabajo local 172

3.2. CONTRATACIÓN LABORAL 181

3.2.1. Rasgos generales de su evolución anual 181

3.2.2. La dualidad de la contratación laboral: temporalidad y rotación laboral frente a estabilidad ... 185
3.2.3. Los contratos temporales ... 190
3.2.4. Contratos indefinidos ... 196
3.2.5. La contratación a tiempo parcial ... 201
3.2.6. La contratación laboral en los municipios y comarcas ... 203
3.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ... 206
3.3.1. Contratos de puesta a disposición ... 206
3.3.2. Cesiones de trabajadores ... 209
3.4. LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ... 211
3.4.1. Población inmigrante ... 211
3.4.2. El mercado de trabajo en la población extranjera ... 217
3.4.3. La contratación laboral de la población inmigrante ... 225
3.5. REGULACIÓN DE EMPLEO ... 231
3.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ... 235
3.6.1. Introducción ... 235
3.6.2. Balance de la negociación colectiva desarrollada en 2019 ... 237
I) CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN ... 237
II) ANÁLISIS MATERIAL ... 238
II.1Organización del trabajo y deberes del trabajador ... 238
II.2. Tiempo de trabajo, descansos y permisos ... 239
II.3. Retribuciones ... 243
II.4. Contratación ... 244
II.5. Acción Social ... 244
II.6. Seguridad y salud laboral ... 245
II.7. Solución extrajudicial de conflictos ... 245
II.8. Derechos colectivos ... 246
II.9. Régimen disciplinario ... 246
II.10. Formación ... 247
II.11. Responsabilidad Social Corporativa ... 247
II.12. Igualdad de Género ... 247
3.7. CONFLICTIVIDAD LABORAL ... 247
3.7.1. Conciliación y resolución de asuntos judiciales ... 247
3.7.2. La Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral ... 252
3.7.3. Huelgas ... 254
3.8. SEGURIDAD LABORAL ... 255
3.8.1. Accidentes de trabajo ... 256
3.8.2. Índices de incidencia ... 258
3.8.3. Enfermedades profesionales ... 264
3.8.4. Una valoración final ... 266

3.1. MERCADO DE TRABAJO

3.1.1. INTRODUCCIÓN

La economía regional encaraba el año 2019 dejando atrás un ejercicio en el que inesperadamente, al menos por su magnitud, se desaceleró el ritmo de crecimiento económico. La consecuencia fue un sensible debilitamiento de la intensidad con que generaba empleo. Apenas repercutió en la declinante trayectoria del paro, reemprendida con el comienzo de la reactivación económica, porque también la población activa rebajó con relevancia el repunte mostrado en 2017 tras varias anualidades en regresión. En lo que concierne a la ocupación, lo más señalado del ejercicio que terminaba entonces era el pronunciado descenso del empleo por cuenta propia y, más moderado, de los asalariados temporales, mientras la población femenina concentraba los efectos del aflojamiento de la tendencia alcista.

Epígrafes precedentes de esta memoria han constatado que en 2019, en contra de lo que sucede en España como así mismo ocurrió un año antes, la economía murciana recupera ritmo expansivo y acrecienta la producción con más fuerza que el año anterior. En las páginas que siguen a continuación se analiza cómo ha repercutido en el mercado laboral de la Región de Murcia, relacionando sus resultados con los de España y demás comunidades autónomas en las variables más generales. La fuente estadística primordial es la EPA, encuesta de referencia en la Unión Europea para este tipo de investigaciones. No obstante, como en ediciones precedentes, también se dedicará un apartado a exponer los datos de afiliación a la Seguridad Social. Se mantiene el criterio de trabajar con las medias anuales porque, a diferencia de otros ejercicios, sobre todo en los de recesión económica, representan convenientemente lo sucedido en el conjunto del año, sin perjuicio de señalar los datos del cuarto trimestre en las variables principales cuando esos datos tienen relevancia. Por otra parte, en la mayor parte de las tablas se exponen los datos de los años 2007 y 2013 para evaluar el impacto de la crisis económica y conocer a su vez en qué medida la recuperación económica permite la restauración de los graves daños que aquella originó en el mercado laboral.

3.1.2. LA POBLACIÓN ACTIVA

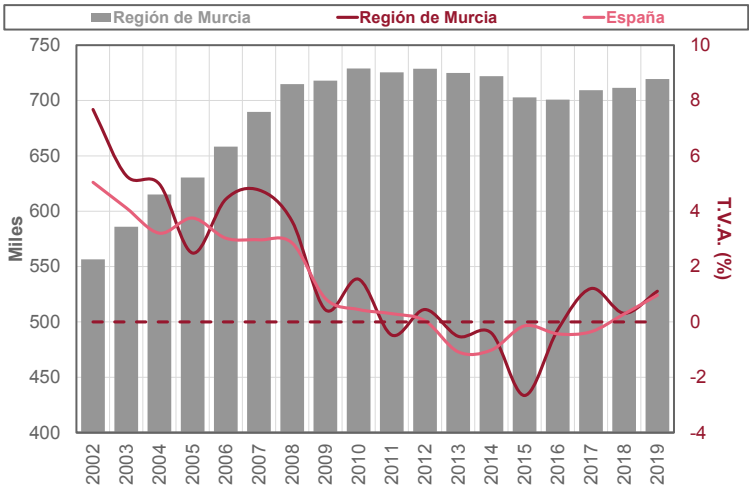
Entre los resultados inesperados que proporcionó la economía murciana en 2018 se encontraba la acusada ralentización del crecimiento de la población activa, el flujo de entrada al mercado laboral. Realmente, la atonía caracterizaba su evolución en las primeras anualidades de esta etapa de reactivación económica, a diferencia de lo que sucedió en la precedente de la década anterior, atribuible al freno de la entrada de población inmigrante durante los años de crisis económica, la desaceleración de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo después de su vigoroso avance en las dos décadas precedentes, y los graves daños ocasionados por la recesión. Sin embargo, en 2017 se invirtió la trayectoria bajista con un alza del 1,2% que, lejos de arraigar un año después, se redujo al 0,3%.

Se dinamiza de nuevo en 2019 el ascenso de la población activa, que recupera prácticamente el ritmo alcanzado dos años antes. La EPA estima 719.400 personas activas, un 1,1% más respecto al año an-

terior que resalta teniendo en cuenta el 0,3% que arroja ese cálculo en 2018. Son casi 8.000 personas adicionales que se incorporan al mercado laboral deseando encontrar un empleo cuando aquel año se rebasaron por poco las 2.000. Sin perjuicio de los avances señalados, el escaso vigor de la evolución de la población activa es un rasgo representativo en la actual fase de mejora económica: faltarían todavía cerca de 10.000 personas activas para igualar la cota máxima, estimada en el año 2010. Incluso el sexenio 2013-2019, que comprende todos estos últimos años de recuperación económica, presenta un resultado también negativo, siquiera leve pues se limita a -0,8%. Sin los altibajos anuales apuntados, la trayectoria de la población activa no es significativamente diferente en España. Tras subidas de apenas unas décimas al principio de la recesión, comienza a descender con debilidad en 2013 y no abandona ese movimiento contractivo hasta 2018 con un alza del 0,3%, que un año después eleva al 1%; retrocede suavemente asimismo, 0,8 puntos porcentuales, tomando como referencia para el inicio del periodo el año 2013 (tabla 3.1). La crisis económica y posterior etapa de reactivación parecen haber eliminado un comportamiento de la economía murciana hasta entonces firmemente arraigado, el mayor dinamismo con que progresaba la población activa en la Región de Murcia.

Con algunas variaciones en cuanto a la intensidad, en general moderadas, no es muy diferente la trayectoria de la población activa en las comunidades autónomas. Son las de los archipiélagos las que más se alejan del reducido vigor con que avanza en 2019 y del ligero descenso que resulta en el conjunto de los últimos seis años; en este último periodo, Baleares y Canarias son las únicas en las que el aumento alcanza cierta relevancia aunque gran parte de él localizado en el último ejercicio (tabla 3.1); también destaca Madrid, y mínimamente la acrecientan a su vez Cataluña, Navarra y La Rioja porque las alzas de 2019 invierten las caídas que se obtenían hasta el año anterior. En sentido contrario, Asturias es la que presenta la mayor pérdida de población activa desde 2013, a lo que contribuye el retroceso

GRÁFICO 3.1.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019 (Medias anuales y TVA)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.1.
POBLACIÓN ACTIVA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013 Y 2019
(Medias anuales en miles)

	2013	2019	18/19 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)
Andalucía	4.032,1	3.958,4	0,6	-1,8	8,6
Aragón	655,4	653,1	1,7	-0,4	-0,4
Asturias	487,0	451,1	-0,6	-7,4	2,1
Baleares	612,1	647,2	2,2	5,7	11,5
Canarias	1.101,1	1.139,4	1,5	3,5	10,6
Cantabria	279,6	271,8	0,8	-2,8	0,5
Castilla y León	1.171,1	1.121,3	0,3	-4,3	0,5
Castilla- La Mancha	1.017,1	984,7	0,1	-3,2	8,6
Cataluña	3.862,8	3.867,1	1,8	0,1	1,0
C. Valenciana	2.461,7	2.430,2	0,4	-1,3	0,7
Extremadura	513,7	497,9	0,3	-3,1	7,7
Galicia	1.290,9	1.241,1	-0,2	-3,9	0,0
Madrid	3.387,6	3.467,2	1,8	2,3	1,6
R. Murcia	725,0	719,4	1,1	-0,8	5,1
Navarra	314,5	314,8	0,4	0,1	1,4
País Vasco	1.047,2	1.030,4	0,4	-1,6	-1,9
Rioja, La	155,7	156,2	1,4	0,3	-0,4
España	23.190,2	23.027,1	1,0	-0,7	3,4

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

que sucede en 2019, y con inferior magnitud a su vez en Galicia.

Todo el crecimiento de la población activa proviene del aumento de la población de 16 y más años, y habría sido notablemente superior sin el fuerte ascenso que experimenta a su vez la población inactiva. Aquella, la población en edad de trabajar, es casi 1.217.000 personas tras subir el 1,4%, el doble que en 2018, con la particularidad de que la variación relativa es idéntica en hombres y mujeres. La igualdad no está presente cuando se distingue en función de la nacionalidad porque relativamente el impulso proviene sobre todo de la cohorte inmigrante, cuya tasa anual del 4,8% adelanta por casi cuatro puntos la del año anterior; en las mujeres se localiza el ascenso porque la población masculina de 16 y más años retrocede con levedad. Distinto a lo que sucede entre los españoles desagregando por sexo puesto que el alza del total, débil aunque por encima de la precedente (0,9%, 0,2 puntos más que en 2018), sucede solo en los varones. Pese a la vigorosa elevación que anota en 2019 esta población entre los extranjeros, todavía es un 3,4% menor que en 2013, cerca del 10% en el caso de los hombres.

La población en edad de trabajar adiciona en 2019 unas 17.000 personas al mercado de trabajo regional, todas potencialmente activas. Sin embargo, el significado incremento de la inactiva, por encima de las 9.000, ha restado vigor al avance de la población activa. Con dispar intensidad, el aumento de la población inactiva es una característica singularmente relevante en esta fase de expansión económica pues no era frecuente en los años de bonanza de la primera década del siglo; desde 2013 solo desciende en 2017 y ha habido ejercicios con subidas importantes, de tal forma que en conjunto aumenta el 9,1%, y con más intensidad en los varones. A esa tasa contribuye el año 2019 con un crecimiento del 1,9% que adelanta por 0,7 puntos el del año anterior, con escasa diferencia distinguiendo entre hombres y mujeres. La evolución de la población inactiva es parecida en España, salvo porque en este ámbito son más atenuadas las subidas de los dos períodos considerados.

TABLA 3.2.
POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS AÑOS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (Medias anuales en miles)

		Región de Murcia						España					
		2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
					18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Total	Ambos sexos	1.138,4	1.180,8	1.216,8	1,4	3,1	3,7	37.833,1	38.638,6	39.269,3	1,0	1,6	2,1
	Hombres	574,8	589,4	604,3	1,4	2,5	2,5	18.579,5	18.861,0	19.094,4	1,0	1,2	1,5
	Mujeres	563,7	591,4	612,5	1,4	3,6	4,9	19.253,5	19.777,7	20.174,8	1,0	2,0	2,7
Activos	Ambos sexos	689,8	725,0	719,4	1,1	-0,8	5,1	22.426,1	23.190,2	23.027,1	1,0	-0,7	3,4
	Hombres	417,9	409,5	401,3	1,3	-2,0	-2,0	12.893,8	12.521,4	12.273,4	0,5	-2,0	-2,9
	Mujeres	271,8	315,5	318,1	0,9	0,8	16,1	9.532,3	10.668,8	10.753,7	1,4	0,8	11,9
Inactivos	Ambos sexos	448,7	455,8	497,4	1,9	9,1	1,6	15.407,0	15.448,5	16.242,2	1,0	5,1	0,3
	Hombres	156,9	179,9	203,0	1,7	12,8	14,7	5.685,8	6.339,6	6.821,0	1,8	7,6	11,5
	Mujeres	291,9	275,9	294,4	2,0	6,7	-5,5	9.721,3	9.108,9	9.421,1	0,5	3,4	-6,3

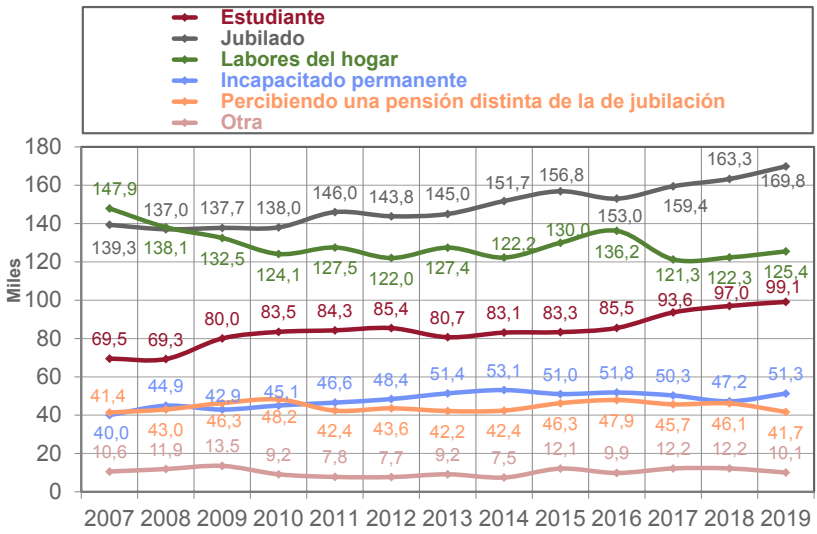
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

De las distintas situaciones que justifican la inactividad en base a la desagregación de la EPA, que señala el gráfico 3.2, todas contribuyen al incremento de esta población salvo la percepción de una pensión distinta a la de jubilación y las no señaladas específicamente, cuya relevancia es limitada porque representan alrededor del 10%. Relativamente, el estado de incapacidad permanente es el que más aumenta, cerca de 9%; las restantes anotan tasas sin grandes diferencias, entre 2 y 4 puntos porcentuales. Respecto a España, donde el suave ascenso señalado anteriormente obedece al repunte de la población estudiantil y de las personas jubiladas, es resaltable el dispar comportamiento que se observa en la inactividad por la dedicación a labores del hogar. Mientras en España se reduce un 1,9% se eleva en la Región un 2,6%, aunque puede ser un comportamiento circunstancial del este año porque el sexenio 2013-2019 se cierra con caídas en los dos territorios pero mucho más pronunciada en el conjunto nacional (-8,3 y -1,6%).

La aceleración de la población activa en 2019 es perceptible tanto en la masculina como en la femenina, pero particularmente en la primera que apenas avanzó en la anualidad precedente. La primera cohorte anota un incremento anual del 1,3%, casi un punto más que entonces, y 0,9% la segunda que supone un adelanto de medio punto. Sin embargo, esta diferencia es insuficiente para evitar que la población activa retroceda en los hombres un 2% desde 2013 y se incremente, poco pues no llega un punto, en las mujeres. No es muy diferente a lo que sucede en España en los dos periodos salvo porque en el último ejercicio el dinamismo es superior en las féminas (tabla 3.2).

Desagregando por edad, el incremento de la población activa en 2019 lo promueven las dos cohortes de los extremos, menores de 25 y mayores de 54 años, como sucedió también un año antes. Por el descenso de la natalidad, la primera de ellas perdía activos casi interrumpidamente desde mediados de la primera década del siglo, con singular fuerza en la recesión. En 2018 se invirtió la tendencia con un alza del 4,9% que prosigue un año después con otra del 3%; en los dos casos, promovidas únicamente por los varones. Por razones opuestas, el envejecimiento de la población, sucedía lo contrario en la población de 55 y más años, cuyo número de activos solo disminuye en dos ocasiones desde el principio del siglo. Y en general con notable relevancia, con la excepción de 2018 que se alzó solo unas décimas. Un año después sube cerca del 5%, con la participación de hombres y mujeres pero con más vigor la de aquellos. Es mínima la subida en el tramo de entre 25 y 54 años, un 0,2%; se contraponen el mínimo descenso en los hombres y la subida, relativamente superior, en las féminas. El efecto del envejecimiento de la población se refleja nítidamente en la población activa. Desde que empezó el siglo,

GRÁFICO 3.2.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA POR CAUSAS DE INACTIVIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2019 (Medias anuales en miles)



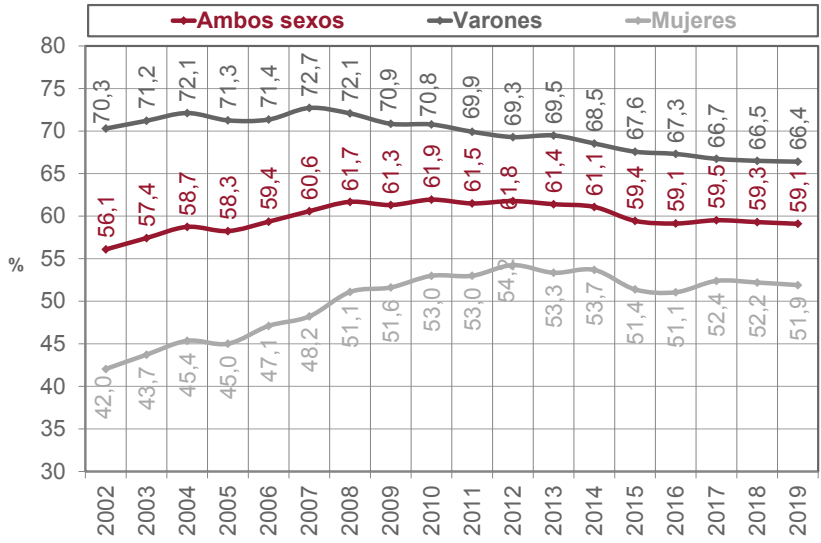
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

casi se invierten las posiciones de la cohorte joven y la más añosa: en 2019, la de 55 y más años representa cerca de 16% y poco más del 8% al principio del siglo, porcentajes que entonces correspondían a la menor de 25 años.

Crece más en 2019 la población en edad de trabajar que la activa y ocasiona una reducción de la tasa de actividad. Sucedió ya en 2018 y en ambas anualidades con levedad, dos décimas, pero parece consolidar un recorrido declinante que ha tenido pocas excepciones desde que empezó la segunda década del siglo. Alcanza un valor del 59,1% en el último ejercicio, más de dos puntos por debajo del registro que dejó la crisis económica y algo más respecto al máximo obtenido en 2010 (gráfico 3.3). El retroceso es perceptible en hombres y mujeres pero algo más acentuado en estas últimas. Se estabiliza en la cohorte de menores de 25 años, como consecuencia del aumento de un punto porcentual en los hombres y descenso de la misma magnitud en las mujeres, y baja 0,2 puntos, sin diferencias, en el grupo de personas activas de 55 y más años. Extendiendo el análisis temporal hasta el año 2013 y considerando ambos sexos, lo más relevante es el notable crecimiento de la tasa de actividad en este último colectivo mientras mengua con cierta relevancia en los jóvenes y más suavemente en el tramo de 25-54 años. Distinguiendo por sexo, destaca, por un lado, que la caída de la citada tasa es suave en los varones con menos de 25 años de edad e importante en las mujeres; por otro, que apenas retrocede en la población femenina de entre 25 y 54 años pero es notable en la masculina.

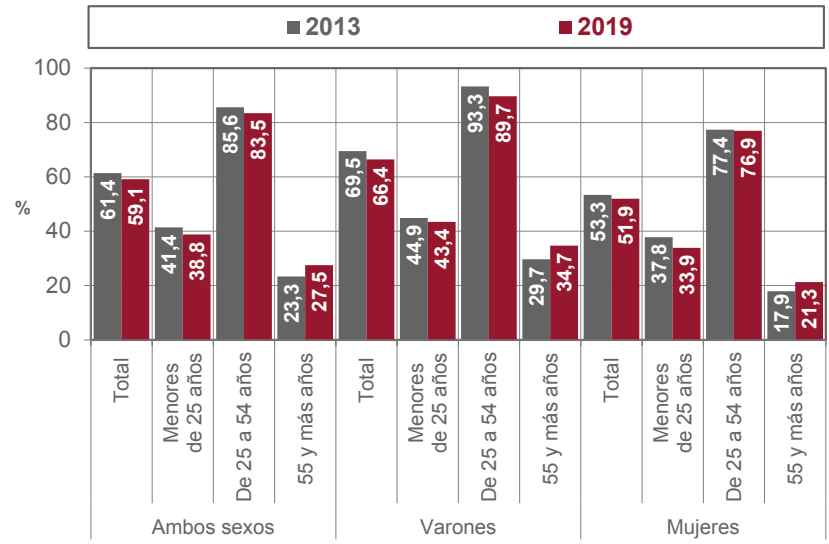
Apenas se observa diferencias destacables respecto a España, cuya tasa de actividad es de nuevo en 2019 ligeramente inferior a la regional porque la distancia negativa en la cohorte masculina es insuficiente para compensar la brecha favorable que mantiene en la femenina, lo que, por otra parte, constituye un rasgo característico. Aunque la tasa total apenas varía, el repunte en el grupo de más edad contrarresta las débiles caídas en los otros dos intervalos considerados.

GRÁFICO 3.3.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.4.
TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013 Y 2019 (Medias anuales en %)



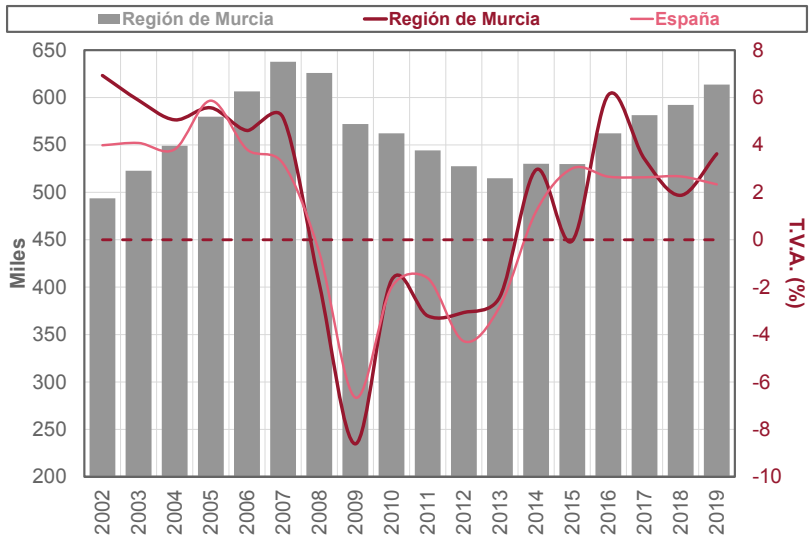
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

3.1.3. POBLACIÓN OCUPADA

El recuperado dinamismo del empleo es una de las notas más alentadoras que presenta la economía regional en el año 2019, que avanza con fuerza aunque con un gradual debilitamiento en el transcurso del ejercicio. Responde así a la aceleración que experimenta el PIB, ambas magnitudes trazando inesperados movimientos opuestos respecto a los de la economía española cuyo origen es atribuible principalmente al reducido vigor mostrado por la producción y el empleo regional en el año 2018. La creación de empleo sigue al alza y con una intensidad destacable, y en ello coinciden tanto la Encuesta de Población Activa como el registro de afiliados a la Seguridad Social; también en su pérdida de impulso en el tramo final del ejercicio, más acentuado conforme a las estimaciones de la primera fuente estadística. Por otra parte, la mejora es generalizada pues, con más o menos intensidad, prácticamente todas las categorías en que se suele desagregar el total presentan mejores cifras de ocupación que en 2018.

El significado impulso y la magnitud del ritmo de creación de empleo en 2019 son comportamientos a resaltar. Asciende al 3,6%, lo que supone adelantar por 1,7 puntos porcentuales la tasa del ejercicio precedente, y eleva el número total de ocupados en la Región a 613.800, siempre en media anual conforme a lo anticipado en la introducción de este epígrafe. En términos absolutos implica 21.500 más que el año anterior, cuyo aumento se limitó a 11.000. Ahora bien, la bonanza que desprenden las cifras expuestas no debe ocultar el progresivo deterioro que se observa conforme el ejercicio se acercaba a su final y que una parte de la mejora proviene de la comparación con el año precedente, singularmente flojo, dado el entorno económico expansivo en el que se desenvuelve la economía, en términos de empleo. En efecto, el citado 3,6% que se deriva de los promedios anuales es la consecuencia de un proceso evolutivo en el que se pasa del 5,2% interanual en el primer trimestre de 2019 al 1,2% en

GRÁFICO 3.5.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019 (Medias anuales y TVA)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

el último de la anualidad; en este, se pierde unas 6.000 ocupaciones respecto al tercero cuando en el mismo del año 2018 se produjo un aumento de 9.500. En cualquier caso, los 612.000 ocupados en el último trimestre y el promedio anual antes citado son cantidades todavía insuficientes para sobrepasar la cota máxima a la que llegó la economía regional en el año 2007, próxima a las 638.000 personas ocupadas. Desde el mínimo en 2013, casi 515.000, ha habido un incremento cercano a las 100.000 ocupaciones pero en el sexenio de crisis se destruyeron unas 122.000.

La ralentización de la economía española, a diferencia de lo que estima la CRE para la murciana, trae consigo la desaceleración del crecimiento del número de ocupados. Con suavidad: anota una tasa anual del 2,3% que queda a 0,4 puntos de distancia de la alcanzada en 2018; tampoco basta para sobrepasar la cuantía más alta, anotada asimismo en 2007. La evolución del empleo es más estable en el conjunto nacional, cuyos valores se encuentran en el último lustro dentro del intervalo delimitado por el mínimo de 2019 y el 3% estimado en 2015. En cualquier caso, con independencia de sus altibajos, la Región muestra más capacidad para generar empleo en esta etapa de reactivación económica, una característica, por otra parte, habitual en las fases alcistas del ciclo. En el periodo 2013-2019, el aumento de las personas ocupadas es 15,4% en España y casi cuatro puntos más en la referida autonomía.

El incremento del empleo en la Región de Murcia durante el año 2019 no solo destaca por la aceleración anual que conlleva y la magnitud de la tasa de variación. También cuando se lo relaciona con los resultados de las comunidades autónomas, todas, salvo Madrid que lo iguala, por debajo de aquella (tabla 3.3). Las siguientes quedan distanciadas: Extremadura, a medio punto porcentual, y Andalucía a 0,7. Incluso desciende en Asturias, y en algunas autonomías se limita el alza a un punto o lo sobrepasa por unas décimas (Canarias, Cantabria y País Vasco). Revela una dispar intensidad en la capacidad de generación de empleo de las economías regionales. No es coyuntural, porque la contemplación de todo este último período de crecimiento económico revela desigualdades asimismo

TABLA 3.3.
OCUPADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013 Y 2019
(Medias anuales en miles)

	2013	2019	18/19 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)
Andalucía	2.571,5	3.119,8	2,9	21,3	-20,6
Aragón	515,3	587,6	2,4	14,0	-17,3
Asturias	369,5	387,0	-1,2	4,8	-15,4
Baleares	475,9	571,2	2,0	20,0	-6,6
Canarias	729,7	905,9	1,0	24,2	-18,1
Cantabria	222,5	243,8	1,2	9,6	-14,9
Castilla y León	916,4	990,8	0,8	8,1	-15,3
Castilla- La Mancha	712,3	825,1	2,5	15,8	-17,7
Cataluña	2.969,6	3.440,7	2,3	15,9	-17,0
C. Valenciana	1.771,2	2.087,3	2,2	17,8	-20,6
Extremadura	339,7	390,7	3,1	15,0	-18,1
Galicia	1.006,4	1.095,2	1,6	8,8	-15,7
Madrid	2.718,1	3.099,0	3,6	14,0	-13,1
R.Murcia	514,9	613,8	3,6	19,2	-19,3
Navarra	258,1	288,9	2,4	11,9	-12,6
País Vasco	873,6	936,1	1,4	7,2	-12,7
Rioja, La	124,5	140,6	1,9	12,9	-15,5
España	17.139,0	19.779,3	2,3	15,4	-16,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

notables. Región de Murcia se encuentra en el grupo de cabeza, adelantada por Canarias, Baleares y Andalucía. En el extremo opuesto, no llega al 5% en Asturias y rebasan este umbral, sin llegar al 10%, País Vasco, Galicia, Cantabria y Castilla y León.

Un aspecto encomiable del comportamiento del empleo en la Región durante 2019 es que avanza con fuerza en hombres y mujeres. Más en estas, quienes fueron las únicas afectadas un año antes por la relevante desaceleración descrita con anterioridad. No obstante, aunque la diferencia no es elevada, estos años de reactivación son hasta ahora más favorecedores del empleo masculino. El promedio de 2019 arroja 353.600 varones ocupados, un 3,1% más que un año antes; esta tasa sobrepasa por 0,7 puntos la de 2018, a su vez dos décimas superior a la precedente. En las mujeres, 260.200 ocupadas que implican un aumento anual del 4,4%; este ampliamente por delante del 1,2% alcanzado en 2018, cuando se desplomó 3,9 puntos respecto al año anterior. El período 2013-2019 revela un ascenso más acentuado en los varones (20,9 y 17% respectivamente), escaso todavía para lograr la recuperación de todo el empleo masculino destruido durante la crisis económica (393.000 ocupados en 2007); en la cohorte femenina sí se rebasa la cota máxima de 255.000 ocupadas estimadas en 2008. Con magnitudes más atenuadas dado el menor ritmo de creación de empleo de la economía española, no hay diferencias reseñables en lo que concierne a la desagregación por sexo en la evolución de 2019, también más favorable para el empleo femenino, pero el sexenio de recuperación presenta avances casi iguales en ambos sexos, levemente por encima del 15%.

Por las especiales dificultades que como colectivo suelen tener para su integración o reinserción en el mercado laboral, se ha de destacar el fuerte aumento del empleo en las personas jóvenes (menores de 25 años) y en las que tienen como mínimo 55, cuya tasa anual se sitúa en el entorno del 10% (tabla 3.4); mientras en el intervalo más añoso apenas hay diferencia en la magnitud de la subida distinguiendo por sexo, una de las pocas excepciones al generalizado ascenso del número de ocupados se encuentra en las mujeres jóvenes, que anotan un decremento de siete puntos porcentuales cuando en los varones de ese tramo de edad se estima un alza de 25 puntos. Por el contrario, todo el crecimiento del empleo en el intervalo 25-54 años proviene de la cohorte feme-

TABLA 3.4.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD.
AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (Miles)

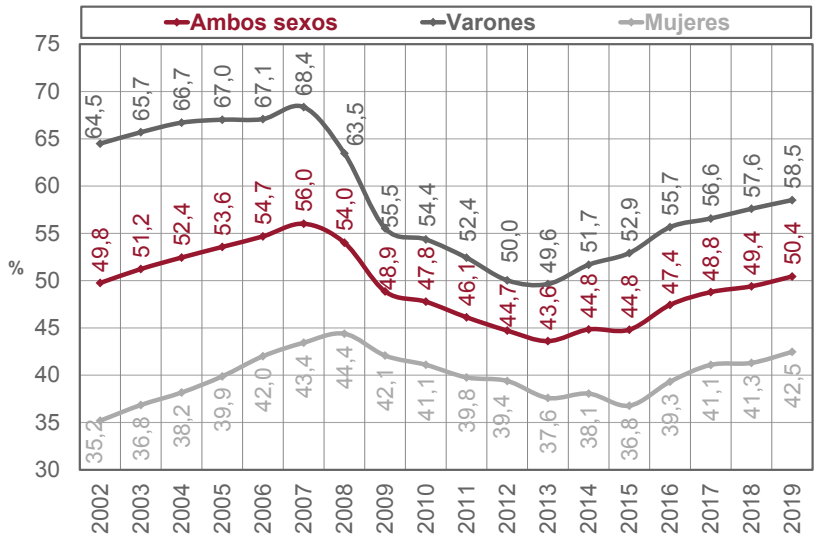
	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Ambos sexos	**637,8**	**515,0**	**613,7**	**3,6**	**19,2**	**-19,3**	**20.580,0**	**17.139,0**	**19.779,3**	**2,3**	**15,4**	**-16,7**
Menores de 25 años	75,4	28,3	38,9	11,0	37,7	-62,5	2.013,8	763,3	1.038,6	5,0	36,1	-62,1
25-54 años	505,1	420,8	475,1	1,9	12,9	-16,7	16.288,4	13.943,6	15.214,3	1,2	9,1	-14,4
55 y más años	57,3	65,9	99,7	9,5	51,4	15,0	2.277,8	2.432,1	3.526,4	6,7	45,0	6,8
Hombres	**392,9**	**292,6**	**353,6**	**3,1**	**20,9**	**-25,5**	**12.067,4**	**9.315,7**	**10.745,6**	**2,0**	**15,3**	**-22,8**
Menores de 25 años	44,7	15,7	24,3	25,9	54,5	-64,8	1.163,7	401,2	581,4	9,6	44,9	-65,5
25-54 años	309,8	238,5	270,1	0,0	13,3	-23,0	9.412,1	7.526,3	8.203,6	0,7	9,0	-20,0
55 y más años	38,4	38,4	59,2	10,2	54,4	-0,2	1.491,7	1.388,2	1.960,7	5,7	41,2	-6,9
Mujeres	**244,9**	**222,4**	**260,2**	**4,4**	**17,0**	**-9,2**	**8.512,6**	**7.823,2**	**9.033,7**	**2,7**	**15,5**	**-8,1**
Menores de 25 años	30,7	12,6	14,7	-7,0	16,3	-59,0	850,1	362,1	457,3	-0,3	26,3	-57,4
25-54 años	195,3	182,3	205,1	4,6	12,5	-6,6	6.876,3	6.417,3	7.010,7	1,8	9,2	-6,7
55 y más años	18,9	27,5	40,5	8,6	47,3	45,7	786,1	1.043,9	1.565,7	7,9	50,0	32,8

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

nina pues permanece invariable la cuantía de los ocupados masculinos. En general, el comportamiento del empleo en función de la edad desde 2013 a 2019 responde a pautas evolutivas como las descritas, con crecimientos notablemente superiores en los tramos extremos pero sin la excepción antes referida sobre las mujeres jóvenes dado que avanza a su vez en este colectivo. Con tasas de variación en general por debajo de las que presenta la Región, no es muy diferente a lo que sucede en España en 2019 a la vista de lo que enseña la tabla 3.4, donde también disminuye el número de ocupadas con menos de 25 años aunque apenas unas décimas.

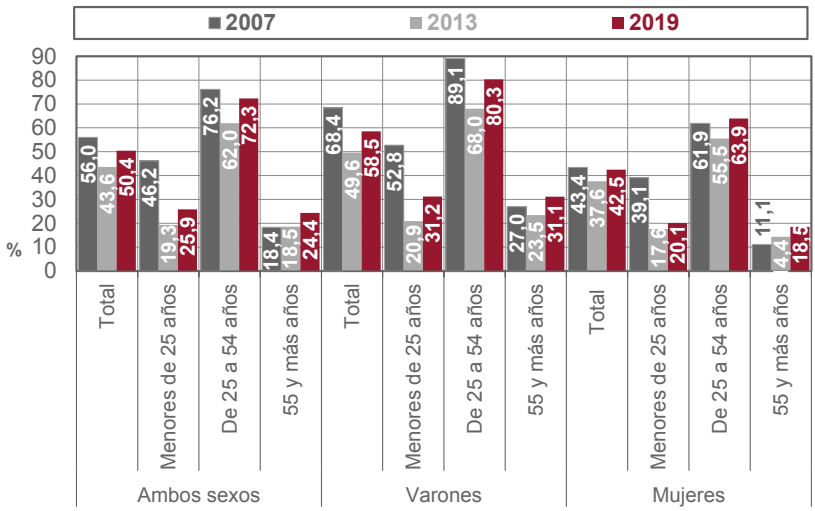
El crecimiento del número de ocupados tiene más viveza que el de la población en edad de trabajar conlleva un nuevo repunte de la tasa de empleo de la población de 16 y más años, cociente entre ambas variables. No ha dejado de subir desde que empezó la recuperación económica pero todavía está lejos de alcanzar la dimensión a la que llegó antes de la crisis económica, en parte porque aún no se ha recuperado todo el empleo destruido, en parte porque la población ha aumentado en estos años (gráfico 3.6). En 2019 se estima en 50,4% tras un alza de un punto porcentual respecto al año anterior, en el que ganó 0,6, con una separación mínima distinguiendo entre la masculina y la femenina; en consecuencia, apenas se rebaja la amplia brecha que las separa (58,5 y 42,5% respectivamente). Sí se recorta la distancia, en cambio, respecto a la tasa total de empleo de España, hasta el punto de que se igualan; este equilibrio surge porque la mayor tasa masculina regional (2,2 puntos porcentuales) contrarresta la desventaja que se estima en la femenina. Tampoco en España se ha recuperado todo el deterioro del empleo ocasionado por la crisis económica. Ni en número de ocupados, como se indicó antes, ni en términos de tasa de empleo: la de ambos sexos está a cuatro puntos porcentuales de la estimada en 2007 por la enorme desigualdad que persiste en la cohorte masculina (casi nueve puntos menor en 2019), porque en la femenina se supera por primera vez ese año, siquiera unas décimas.

GRÁFICO 3.6.
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.7.
TASAS DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

La tasa de empleo regional aumenta en hombres y mujeres durante 2019 y a su vez en los tres tramos de edad en que se subdivide cada total a efectos de este estudio, de nuevo con la excepción de las féminas menores de 25 años por su notable pérdida de ocupación, indicada antes. Pero, al margen de este comportamiento puntual, todas las categorías presentan incrementos relevantes desde que empezó la recuperación de la economía (considerando el agregado de los dos sexos, unos 6 puntos en jóvenes y en mayores de 55 años, más de 10 en el tramo de 25 a 54). Es esta última cohorte, la de más edad, la única con tasas de empleo notablemente por delante de las estimadas antes de que se desencadenara la crisis económica, con independencia de la edad o el sexo. Por el contrario la distancia es enorme todavía, y parecida distinguiendo entre hombres y mujeres, en la población joven (unos 20 puntos porcentuales, como muestra gráfico 3.7); la moderada ganancia que sucede en los últimos seis años no es más que una mínima parte del empeoramiento que sucedió en los seis precedentes.

El renovado dinamismo del empleo inmigrante en 2019 es una nota destacable dentro del ámbito laboral. Por su magnitud, sin duda, pues se acerca a cinco puntos porcentuales, y a su vez porque contrasta con el decremento ligeramente superior a seis puntos estimado un año antes. Entonces la población femenina concentró casi toda la disminución, aunque débilmente resultó afectada a su vez la masculina; un año después ocurre lo contrario y con valores porcentuales que difieren poco de los estimados aquel año. En cualquier caso, como revela la tabla 3.5, el empleo inmigrante ha tardado en reaccionar a los signos de mejora económica que emergieron después de 2013: acumula desde esa anualidad un aumento próximo al 10%, casi en su totalidad localizado en los hombres. Menos de la mitad respecto a la población española que, por otra parte, se eleva más en los varones pero con una diferencia muy reducida. Estrictamente en 2019, el crecimiento

del empleo de las personas ocupadas de origen español es ligeramente más suave que el de los extranjeros pero sin la holgada disparidad que estos presentan en hombres y mujeres; los primeros resultan más favorecidos, como también ocurre desde 2013, si bien ambas diferencias son cortas.

El empleo crece relativamente más en las personas con una formación educativa media-alta. Sucede de nuevo en 2019 y reafirma así una tendencia que se venía observando en las últimas anualidades, incluso en la crisis económica puesto que la destrucción de empleo fue más pronunciada en el tramo de menor titulación académica y aumentó incluso la cantidad de personas ocupadas con educación superior. Los resultados se recogen en la tabla 3.6, en la que se agrupan varias de las rúbricas establecidas por el INE en 2014 tras adaptarlas a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). En 2019 solo disminuye, y con relevancia pues se acerca a cuatro puntos porcentuales, en quienes tienen como máximo título de educación primaria; no es circunstancial porque la disminución es casi una cuarta parte desde 2013 y se comprueba que también en España se observan caídas, todavía más profundas. Las demás rúbricas que figuran en la referida tabla presentan alzas en cualquiera de los dos ámbitos territoriales y períodos. Alcanza el mayor ímpetu en el colectivo de personas con título de educación secundaria de segunda etapa, por encima del 6% en 2019 y 30 puntos más en el sexenio. Ligeramente por debajo queda en las personas con educación secundaria de primera etapa. Quizá por las características del tejido productivo regional, menos tecnificado que en España, el crecimiento de las personas ocupadas con educación superior es más atenuado que en las otras rúbricas citadas tanto en 2019 como en el periodo 2013-2019; constituye una singularidad respecto a España, donde es la categoría, en base a la titulación educativa, con la subidas de ocupación más altas en las dos referencias temporales.

Otra de las escasas excepciones a la bonanza que desprenden las cifras de ocupación en 2019 se encuentra en la agricultura, que vuelve a perder empleo y con más fuerza que un año antes a tenor de las estimaciones de la EPA: los 74.900 ocupados que anuncia en promedio anual suponen una tasa anual del -5,9% que agranda 4,7 puntos la, asimismo negativa, registrada un año antes. No cabe achacarlo a las consecuencias de los efectos derivados de los episodios de inundaciones y tormentas que asolaron determinadas zonas de la Región varios días del otoño. El deterioro comienza ya con vigor en el segundo trimestre (-10,6% interanual), continúa declinando con brío en el tercero (-7,9%), y, quizá por lo señalado, alcanza la mayor gravedad en el cuarto con una tasa del -14,4%. Los datos del último bienio invierten una trayectoria, con algún

TABLA 3.5.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (Miles)

		Región de Murcia						España					
		2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
					18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Total	Ambos sexos	637,7	514,9	613,8	3,6	19,2	-19,3	20.579,9	17.139,0	19.779,3	2,3	15,4	-16,7
	Hombres	392,9	292,6	353,6	3,1	20,9	-25,5	12.067,4	9.315,8	10.745,6	2,0	15,3	-22,8
	Mujeres	244,9	222,4	260,2	4,4	17,0	-9,2	8.512,6	7.823,2	9.033,7	2,7	15,5	-8,1
Española	Ambos sexos	506,3	431,0	521,8	3,4	21,1	-14,9	17.855,2	15.213,4	17.379,3	1,5	14,2	-14,8
	Hombres	308,6	242,5	295,8	3,8	22,0	-21,4	10.526,8	8.344,2	9.443,4	1,0	13,2	-20,7
	Mujeres	197,7	188,5	226,0	2,9	19,9	-4,7	7.328,5	6.869,2	7.935,9	2,1	15,5	-6,3
Extranjera	Ambos sexos	131,4	83,9	92,0	4,7	9,6	-36,1	2.724,7	1.925,7	2.400,1	8,9	24,6	-29,3
	Hombres	84,3	50,1	57,8	-0,8	15,4	-40,6	1.540,7	971,6	1.302,3	10,4	34,0	-36,9
	Mujeres	47,1	33,9	34,2	15,7	0,8	-28,1	1.184,1	954,1	1.097,8	7,2	15,1	-19,4

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.6.
POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL FORMATIVO. AÑOS 2007, 2013 Y 2019
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Total	**637,7**	**514,9**	**613,7**	**3,6**	**19,2**	**-19,3**	**20.580,0**	**17.139,1**	**19.779,4**	**2,3**	**15,4**	**-16,7**
Hasta educación primaria inclusive (1)	119,8	70,4	53,1	-3,8	-24,7	-41,2	3.138,5	1.551,6	1.066,5	-6,4	-31,3	-50,6
Educación secundaria primera etapa	202,3	158,4	201,8	5,5	27,4	-21,7	5.687,8	4.513,8	5.322,7	1,1	17,9	-20,6
Educación secundaria segunda etapa (2)	147,3	103,1	140,3	6,2	36,1	-30,0	4.914,4	4.008,0	4.727,7	2,1	18,0	-18,4
Educación superior	168,4	183,0	218,5	2,3	19,4	8,6	6.839,3	7.065,7	8.662,5	4,4	22,6	3,3

(1) Incluye analfabetos, educación primaria incompleta y completa de la nueva clasificación.
(2) Con orientación general y con orientación profesional (esta comprende la educación postsecundaria no superior).

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

altibajo, firmemente alcista: el sector acrecentó el empleo algo más del 20% entre 2008 y 2013 y unos 18 puntos adicionales en el cuatrienio posterior. Preocupan las caídas en el último bienio porque pueden derivarse de los problemas de comercialización que afectan al sector y otros provenientes del deterioro medioambiental en ciertas zonas de producción agrícola. También en España se pierden ocupados agrarios en 2019 pero de forma leve (-1,9%, un punto más que el año anterior).

No alcanza la sobresaliente fortaleza mostrada en 2018 pero no deja de ser muy importante el 7,3% de aumento de la ocupación industrial un año después (1,6 puntos menos que entonces), que eleva el total hasta 84.800. Aunque el subsector manufacturero aporta el impulso fundamental a este avance por el empleo que concentra (nueve de cada diez) y la robustez de su tasa anual (tres décimas por encima de la señalada), es relevante asimismo el alza del 5,3% del conjunto de las actividades no manufactureras. Ambos agregados muestran notables incrementos desde 2013 (alrededor de 25 y 17 puntos en ese orden). Y holgadamente por encima, en 2019 y en el sexenio, de los estimados en España.

El ascenso del empleo industrial en 2019 queda empequeñecido ante la dimensión que logra en la construcción, que lo acrecienta una quinta parte. La reactivación laboral del sector empezó tres años más tarde que en el conjunto de la economía regional, en 2017; acumula desde entonces un incremento del número de ocupados del 59% que deja el total en 43.000, cerca de la mitad que en 2008. Estas tasas rebasan ampliamente las del conjunto nacional (4,6 y 24,1% respectivamente).

Es el dinamismo del empleo en el sector servicios lo que explica la aceleración del crecimiento del número de ocupados en la economía regional durante el año 2019. De la misma forma que su significado debilitamiento un año antes arrastró la ralentización del total. La causa se encuentra en el enorme peso relativo que concentra, el 67% que se deriva de los 411.100 ocupados que estima la EPA en promedio del año; representa una tasa anual del 3,3% frente al 0,7% en 2018 (en ese orden, 2,4 y 2,5% en España). Reafirma la recuperación del sector de la construcción que también la rama de actividades inmobiliarias anota un excepcional aumento de la ocupación en 2019; es a su vez muy relevante en información y comunicaciones aunque predominan las

alzas entre 3 y 6 puntos porcentuales (tabla 3.7). Hay caídas, no obstante. Mínima, unas décimas, en la rúbrica que integra las actividades artísticas y recreativas; muy abultada en actividades financieras y de seguros, cuya disminución porcentual en 2019 es casi de la misma magnitud que en todo el sexenio 2013-2019 y en el lustro previo de crisis.

La acusada recuperación del empleo por cuenta propia es otro de los signos de bonanza que presenta la economía murciana en 2019. Habría que esperar a conocer la evolución en años posteriores para afirmar que supone el comienzo de un nuevo recorrido alcista, concordante con el crecimiento de la economía. Sería una muestra de cautela porque tanto en 2018 como en el quinquenio que termina ese año mostraba una trayectoria claramente declinante. Pero se recupera con fuerza en 2019 de tal forma que los 94.300 ocupados por cuenta propia que anuncia la Encuesta suponen un incremento anual del 10,2%, cuando un año antes estimó una reducción del 6,7%; después de este avance el sexenio 2013-2019 cierra con un aumento moderado, del 4,1%. En cualquier caso, ambos registros mejoran notablemente los que ofrece el trabajo por cuenta propia en España (alrededor del 1% en los dos periodos).

El trabajo asalariado crece asimismo en 2019 pero se ralentiza la progresión. Y con significada intensidad en el sector privado, lo que pudiera reflejar la incertidumbre instalada en el escenario económico y anticipar el debilitamiento de la economía y el mercado laboral en el actual ejercicio. En efecto, estima la EPA 519.400 asalariados en 2019 que implican una tasa anual del 2,5%. Solo un punto menos que un año antes porque el notable aumento del empleo público, que se analiza en el siguiente apartado, evita una desaceleración más acentuada de la ocupación asalariada. Como la que afecta

TABLA 3.7.
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD. AÑOS 2008, 2013 Y 2019 7 (Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España					
	2008	2013	2019	Variación (%)			2008	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	08/13				18/19	13/19	08/13
Agricultura	56,6	68,1	74,9	-5,9	10,0	20,4	828,2	736,6	797,3	-1,9	8,2	-11,1
Industria	94,7	68,1	84,8	7,3	24,5	-28,1	3.236,7	2.355,5	2.763,1	2,0	17,3	-27,2
Industrias extractivas; suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro agua, actividades saneamiento, gestión residuos, descontaminación	7,9	7,2	8,4	5,3	17,5	-8,9	250,3	236,9	268,2	1,6	13,2	-5,4
Industria manufacturera	86,9	60,9	76,4	7,6	25,4	-29,9	2.986,4	2.118,7	2.494,9	2,1	17,8	-29,1
Construcción	87,2	28,0	43,0	20,0	53,8	-67,9	2.459,9	1.029,5	1.277,9	4,6	24,1	-58,1
Servicios	387,5	350,7	411,1	3,3	17,2	-9,5	13.945,0	13.017,5	14.941,0	2,4	14,8	-6,7
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	173,7	148,0	176,3	3,3	19,1	-14,8	5.649,0	5.010,8	5.819,9	2,2	16,1	-11,3
Información y comunicaciones	6,1	5,4	7,6	14,8	41,6	-12,3	575,2	522,9	602,6	3,0	15,3	-9,1
Actividades financieras y de seguros	12,3	10,2	8,3	-18,0	-18,4	-17,1	515,1	454,1	429,2	-1,3	-5,5	-11,8
Actividades inmobiliarias	4,0	0,8	2,3	33,8	203,3	-81,4	119,2	92,1	154,3	3,2	67,5	-22,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	42,6	40,3	47,3	3,0	17,4	-5,2	1.839,4	1.719,4	2.052,9	4,5	19,4	-6,5
Administración Pública y defensa, Seg. Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	105,9	106,0	126,0	5,6	18,9	0,1	3.751,1	3.806,6	4.400,9	2,8	15,6	1,5
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; act. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	43,0	40,2	43,3	-0,6	7,8	-6,6	1.496,0	1.411,6	1.481,2	0,5	4,9	-5,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.8.
OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑOS 2007, 2013 Y 2019
(Medias anuales en miles) (1)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Ocupados	637,7	514,9	613,8	3,6	19,2	-19,3	20.579,9	17.139,0	19.779,3	2,3	15,4	-16,7
Cuenta propia	108,4	90,6	94,3	10,2	4,1	-16,5	3.602,7	3.060,7	3.101,1	0,5	1,3	-15,0
Asalariados	529,1	424,2	519,4	2,5	22,4	-19,8	16.968,1	14.069,1	16.670,5	2,7	18,5	-17,1

(1) Se omite la rúbrica "otra situación" en la desagregación de los ocupados.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

al sector privado, con 422.400 asalariados después de un incremento anual del 1,9%; apreciable, sin duda, pero casi tres puntos menos que el del año anterior. También en España pierde fuerza la progresión del trabajo asalariado en el sector privado pero de forma suave, distante de la dimensión señalada: se eleva un 2,8% el último año, solo tres décimas menos que el precedente. En ambos territorios, el impulso del mercado laboral en la actual etapa de bonanza económica proviene fundamentalmente de este ámbito, que aporta en la Región el 85% de la ocupación creada desde 2013 y casi el 88% en España.

3.1.3.1. EMPLEO PÚBLICO

Fuerte crecimiento del empleo público en 2019, que se sitúa ya en la misma cantidad que antes de que comenzasen los recortes presupuestarios en las administraciones. De hecho es decisivo en la acusada aceleración del número de ocupados en la economía murciana, junto a la pronunciada expansión del trabajo por cuenta propia, puesto que el trabajo asalariado privado, como se ha apuntado, experimenta una notable ralentización. El ascenso, al que contribuyen con relevancia las diferentes administraciones, si bien la central con más vigor, afecta a hombres y mujeres y tanto al empleo indefinido como temporal pero es particularmente intenso en ellas y en el trabajo de duración determinada. Se eleva a su vez en España pero de forma moderada, aunque un año antes no solo evitó la contracción que se produjo en la Región de Murcia sino que se expandió incluso más que en 2019.

Antes de profundizar, se advierte de que en esta sección se toman referencias temporales distintas a las del resto del epígrafe dedicado al mercado de trabajo. El motivo es la desigualdad entre las trayectorias de la ocupación total y la del sector público. En este último ámbito alcanzó su máximo en 2009 y, aunque se redujo con levedad en el bienio posterior, fue en 2012 cuando se produjo el primer gran ajuste de empleo (ese año se redujo más del 11%). Por ello las tablas que figuran más adelante consideran los siguientes periodos: el todavía expansivo cuatrienio 2007-2011; el trienio 2011-2014, en el que se concentra la destrucción de empleo público; y los años siguientes hasta 2019, cuando se recupera lo perdido si bien con una trayectoria anual estable en sus dos primeras anualidades y al alza, con importantes oscilaciones, en las tres siguientes.

Un 5,3% aumenta en 2019 el empleo público en la Región de Murcia. Un incremento relevante, sin duda, porque desde que empezó la década solo lo rebasa el de 2017 (prácticamente el doble) y además supone un brusco cambio de tendencia teniendo en cuenta que un año antes retrocedió el 2,3%; en términos netos, se crean 4.800 empleos públicos y se perdieron 2.100 en 2018. Estos movimientos suben la cuantía total hasta 96.900 ocupados, apenas por encima (200 personas) de la cota máxima a la que se llegó en el año 2009 y 12.500

TABLA 3.9.
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO (Medias anuales en miles)

	Región de Murcia								España			
	Miles				Variación (%)				Variación (%)			
	2007	2011	2014	2019	18-19	14-19	11-14	07-11	18-19	14-19	11-14	07-11
Asalariados	529,1	452,3	437,7	519,4	2,5	18,6	-3,2	-14,5	2,7	16,7	-7,2	-9,3
Sector público	78,6	95,3	84,7	96,9	5,3	14,5	-11,2	21,3	2,3	10,1	-10,7	10,4
Sector privado	450,5	356,9	353,1	422,4	1,9	19,6	-1,1	-20,8	2,8	18,4	-6,2	-13,4

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

adicionales respecto a la más baja tras la aplicación de los recortes presupuestarios, 84.400 en el año 2012. El quinquenio 2014-2019 arroja un ascenso del 14,5%, uno de los mayores de las comunidades autónomas como se indica más adelante.

No alcanza tal magnitud el crecimiento del empleo público en España. Ni en 2019 ni en el lustro. En el último ejercicio se limita al 2,3% pero un año antes, a diferencia de lo que sucedió en la Región, también repuntó y con relevancia, un 4%. No obstante, es insuficiente para evitar que el incremento del período 2014-2019 quede a unos cuatro puntos porcentuales del logrado en la comunidad murciana. De hecho, en España está cerca pero todavía el número de empleados públicos sigue por debajo del máximo estimado en 2011. Otras comunidades autónomas han recuperado también el empleo público destruido durante los años de crisis económica pero no todas, quizá por la dispersión que se observa en las evoluciones territoriales. Región de Murcia se encuentra entre las más dinámicas en 2019. Dejando al margen el sobresaliente aumento que sucede en Navarra (13%), se encuentra en el grupo que más lo expande junto a Baleares, Canarias y Castilla-La Mancha que anotan tasas de entre 5 y 6 puntos porcentuales; sin embargo, retrocede aproximadamente entre uno y dos en Andalucía, Extremadura y Galicia. La desigualdad se extiende al último quinquenio. La comunidad murciana es la segunda que más acrecienta el empleo público tras Baleares (21,8%), y cerca de aquella se sitúan Cataluña y Comunidad Valenciana. Pero, frente a estas magnitudes, apenas se eleva en La Rioja, y anotan alzas entre dos y cuatro puntos Asturias, Extremadura y Galicia.

En términos relativos para homogeneizar los datos territoriales, el período de crisis económica y posterior reactivación (hasta 2019) se cierra en términos de empleo público con una significativa disminución del déficit de dotación que históricamente presentaba la Región de Murcia respecto a España. Un procedimiento para valorarlo consiste en relacionar el número de asalariados públicos y el de ocupados totales. En 2019, esta ratio es 15,8% en la citada autonomía y 16,3% en el país; medio punto de diferencia cuando era 2,1 en 2007. Bajo este criterio, la comunidad murciana se encuentra en el tercio con menos dotación relativa de empleo público junto a Cataluña, Baleares, Comunidad Valenciana, La Rioja y Madrid. El desequilibrio territorial es grande: el empleo público representa casi una cuarta parte de la ocupación total en Extremadura, y alrededor del 19% en Asturias, Castilla y León, Andalucía, Aragón, Cantabria y Castilla-La Mancha (tabla 3.10).

La desventaja de la Región respecto al país en términos de dotación de empleo público se amplía cuando se introduce el factor poblacional. Aunque también se ha reducido durante la crisis y posterior reactivación económica, la desigualdad se agranda respecto a la que revela la proporción de asalariados públicos en el conjunto de la ocupación. Se calcula expresando la cantidad de aquellos por cada 1.000 habitantes, cuyos resultados para el año 2019 enseña el mapa 3.1. En la comunidad murciana arroja un valor de 64,9 frente a 68,5 en España, 3,6 empleos de diferencia para ese número de habitantes;

TABLA 3.10.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS
(Medias anuales en miles)

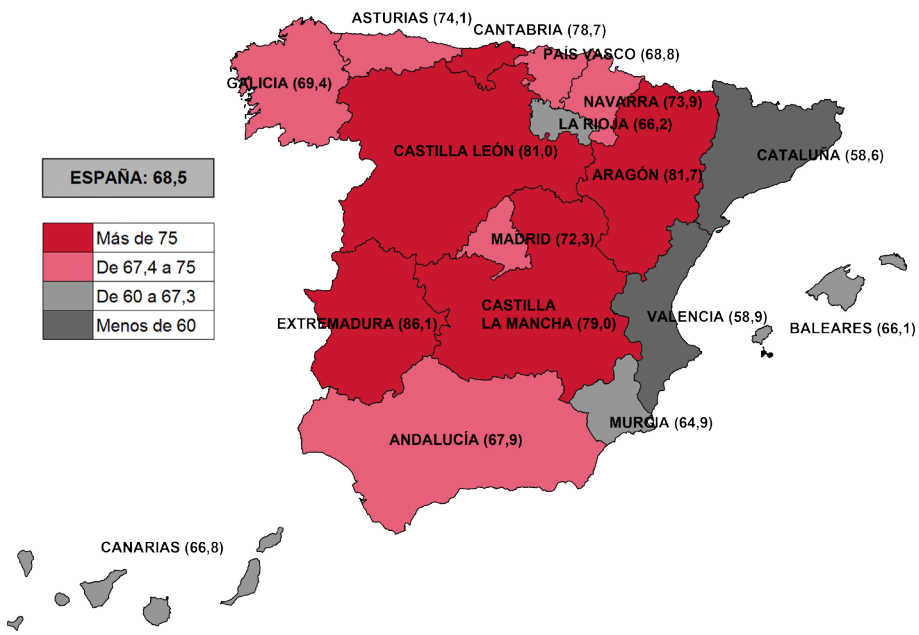
	2007	2011	2014	2019	Variación (%)				% España		% Ocupación total	
					18-19	14-19	11-14	07-11	2007	2019	2007	2019
España	2.969,7	3.277,0	2.925,8	3.222,5	2,3	10,1	-10,7	10,4	100,0	100,0	14,4	16,3
Andalucía	520,2	576,3	513,1	571,3	-0,7	11,3	-11,0	10,8	17,5	17,7	16,1	18,3
Aragón	99,6	106,8	96,6	107,9	1,8	11,6	-9,5	7,2	3,4	3,3	16,0	18,4
Asturias	72,1	76,9	73,4	75,8	1,1	3,2	-4,5	6,7	2,4	2,4	16,5	19,6
Baleares	57,8	67,8	62,4	75,9	5,9	21,8	-8,1	17,4	1,9	2,4	11,3	13,3
Canarias	140,7	153,8	127,9	143,9	5,0	12,5	-16,8	9,3	4,7	4,5	15,8	15,9
Cantabria	41,3	44,4	41,3	45,8	2,3	10,8	-7,0	7,7	1,4	1,4	15,8	18,8
Castilla y León	184,4	209,7	184,6	194,4	3,8	5,3	-12,0	13,7	6,2	6,0	17,0	19,6
Castilla - La Mancha	155,4	166,4	144,5	160,6	4,8	11,2	-13,2	7,1	5,2	5,0	18,0	19,5
Cataluña	377,5	417,8	393,7	450,2	3,9	14,4	-5,8	10,7	12,7	14,0	10,6	13,1
C. Valenciana	250,9	293,0	259,9	294,5	2,6	13,3	-11,3	16,8	8,4	9,1	11,2	14,1
Extremadura	101,5	99,9	88,5	92,0	-1,0	3,9	-11,4	-1,6	3,4	2,9	24,4	23,5
Galicia	194,0	201,7	182,8	187,4	-1,8	2,5	-9,4	4,0	6,5	5,8	16,3	17,1
Madrid	478,8	537,4	448,7	481,7	2,4	7,3	-16,5	12,2	16,1	14,9	15,3	15,5
R.Murcia	78,6	95,3	84,7	96,9	5,3	14,5	-11,2	21,3	2,6	3,0	12,3	15,8
Navarra	38,4	41,9	44,5	48,4	13,0	8,7	6,2	9,3	1,3	1,5	13,0	16,7
País Vasco	134,5	144,9	135,5	151,8	1,9	12,0	-6,5	7,7	4,5	4,7	13,4	16,2
Rioja, La	21,1	17,9	20,9	21,0	2,7	0,6	16,6	-15,1	0,7	0,7	14,3	14,9

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

notable, sin duda, pero distanciada de los 9,2 que proporcionaban los resultados en 2007. Aunque la brecha desapareció tras un vigoroso aumento de empleo público en la Región en el bienio 2008-2009 (un 23%, aproximadamente 18.000 personas), la pérdida derivada de las medidas de ajuste presupuestario la reprodujo a diferencias anuales de entre tres y seis empleos públicos por 1.000 habitantes. Con los datos del año 2019, se precisaría en la comunidad murciana unos 5.500 empleos públicos más para igualar la ratio de España. Conforme a este enfoque que tiene en cuenta la población, la dotación de empleo público en la Región de Murcia es la tercera más baja de las comunidades autónomas: solo es inferior en Cataluña y Comunidad Valenciana cuyas ratios se sitúan ligeramente por debajo de 59 empleados públicos por 1.000 habitantes. En el extremo opuesto, hay 86 en Extremadura, 81 o más en Aragón y Castilla y León, y cerca de 80 en Cantabria y Castilla-La Mancha (mapa 3.1).

Todas las administraciones contribuyen en 2019 al aumento del empleo público. Relativamente sobresale el de la central, que recupera así más del destruido un año antes (10,4 y -7,5% respectivamente). Asimismo la administración local, atenuada la subida del último ejercicio pero mucho más acentuada la pérdida en el precedente (4,6 y -21,7% en ese orden). La autonómica, que concentra casi dos tercios de este empleo, lo eleva por tercer ejercicio consecutivo y acelera el ritmo expansivo (5,5% frente a 2,4% en 2018). De ellas, es esta última la única que con 63.600 ocupados en 2019 sobrepasa el anterior máximo (62.300 en 2011). Los 14.900 de la administración central suponen 1.600 menos que en 2009, el nivel más alto de la serie histórica; a la administración local, cuyo total asciende a 13.600, le faltan 3.400 para llegar a la cuantía del año 2010 en que

MAPA 3.1.
EMPLEO PÚBLICO POR 1.000 HABITANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2019 (1)



(1) Media anual de empleo público en 2019 y población a uno de enero de ese año.

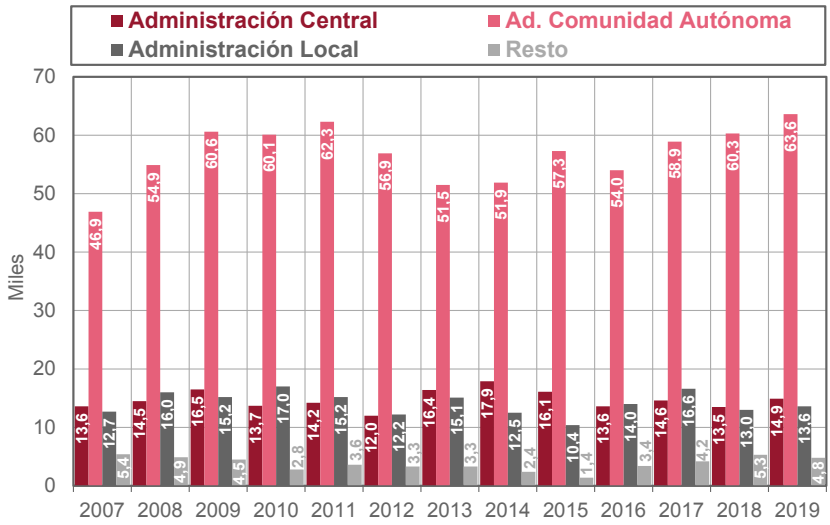
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Padrón municipal de habitantes y elaboración propia.

llegó al número más alto. En España, también participan todas las administraciones en el aumento del empleo público en 2019. Con levedad la administración central (0,8%) y cierta relevancia la autonómica (2,7%); en una posición intermedia se sitúa la tasa de la administración local. Únicamente la administración autonómica ha recuperado todo el empleo público perdido durante los años de crisis, incluso lo sobrepasa ligeramente.

El notable repunte en 2019 del número de empleados públicos en la Región de Murcia se concentra en la población femenina: del incremento total, más de nueve de cada diez son mujeres; relativamente, supone un ascenso del 8,9% frente al 0,7% en la masculina. Se intensifica, por tanto, el proceso de feminización que caracteriza la evolución del empleo público desde mediados de la primera década de este siglo. Como revela la tabla 3.11, desde 2014 crece el empleo público femenino casi un 25% y no llega a cuatro puntos en los hombres; no es diferente en España salvo porque es más atemperado, unos nueve puntos menos, el incremento en las mujeres. El empleo público femenino representa el 57,1% del total en la última anualidad tras subir la cuota unos 12 puntos desde mediados de la primera década de este siglo; aquel porcentaje adelanta por un punto el de España.

Tiene singular interés conocer cómo se ha comportado en 2019 el empleo público desagregado según la estabilidad de la relación laboral, porque ese año se ponen en marcha iniciativas para impulsar la fijeza del empleo público y rebajar la temporalidad. Los resultados no son todavía suficiente-

GRÁFICO 3.8.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TIPO DE ADMINISTRACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2019 (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

TABLA 3.11.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia								España			
	Miles				Variación (%)				Variación (%)			
	2007	2011	2014	2019	18/19	14/19	11/14	07/11	18/19	14/19	11/14	07/11
Ambos sexos	78,6	95,3	84,7	96,9	5,2	14,5	-11,2	21,2	2,3	10,1	-10,7	10,4
Varones	40,2	42,5	40,2	41,6	0,7	3,5	-5,4	5,7	1,4	4,1	-9,6	6,5
Mujeres	38,4	52,8	44,4	55,3	8,9	24,5	-15,9	37,5	3,0	15,4	-11,7	13,8

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración pública.

mente satisfactorios: es cierto que aumenta el empleo público indefinido pero con más vigor el de duración determinada, lo que ocasiona un nuevo repunte de la tasa de temporalidad laboral en el sector público. Como en España, por otra parte, con la salvedad de que en este ámbito ni siquiera se acrecienta el trabajo fijo, que mengua unas décimas.

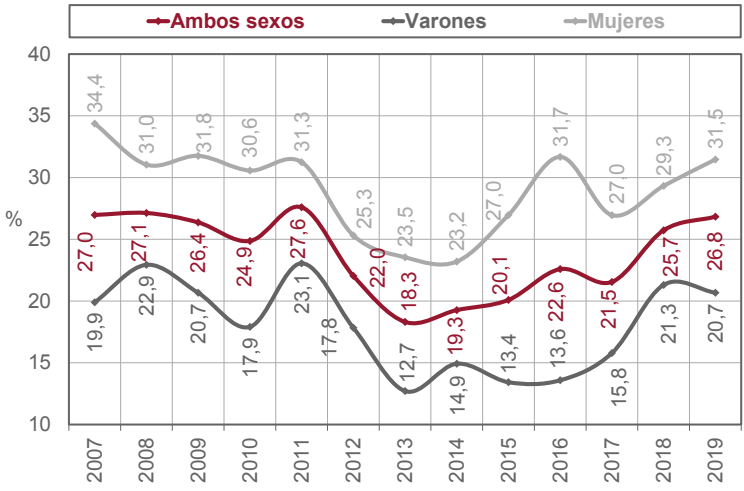
Estima la EPA que en 2019 son 70.900 los ocupados con carácter indefinido y 3,7% el incremento respecto al año anterior; es un ascenso considerable, sobre todo teniendo en cuenta que un año antes se produjo una disminución del 7,4% y que aquel avance justifica todo el que se obtiene desde el año 2014. Ahora bien, tal crecimiento no reduce el empleo público temporal. Este no solo prolonga la senda alcista iniciada en 2014 sino que además suma una nueva e importante subida, cercana a los 10 puntos porcentuales, aun cuando quede distanciada del excepcional 16,7% registrado en 2018; se acerca al 60% el alza acumulada

TABLA 3.12.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TIPO DE CONTRATO
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia								España			
	Media anuales				Variación (%)				Variación (%)			
	2007	2011	2014	2019	18-19	14-19	11-14	07-11	18-19	14-19	11-14	07-11
Ambos sexos	**78,6**	**95,3**	**84,6**	**96,9**	**5,2**	**14,5**	**-11,2**	**21,2**	**2,3**	**10,1**	**-10,7**	**10,4**
Indefinidos	57,4	69,1	68,3	70,9	3,7	3,8	-1,2	20,4	-0,8	-0,2	-5,9	12,8
Temporales	21,2	26,3	16,3	26,0	9,7	59,5	-38,0	24,1	11,3	51,0	-25,8	3,2
Varones	**40,2**	**42,5**	**40,2**	**41,6**	**0,7**	**3,5**	**-5,4**	**5,7**	**1,4**	**4,1**	**-9,6**	**6,5**
Indefinidos	32,2	32,7	34,2	33,0	1,5	-3,5	4,6	1,6	-0,6	-3,5	-5,3	6,2
Temporales	8,0	9,8	6,0	8,6	-2,3	43,3	-38,8	22,5	9,4	44,9	-27,3	7,6
Mujeres	**38,4**	**52,8**	**44,4**	**55,3**	**8,9**	**24,5**	**-15,9**	**37,5**	**3,0**	**15,4**	**-11,7**	**13,8**
Indefinidos	25,2	36,3	34,1	37,9	5,6	11,1	-6,1	44,0	-1,0	3,0	-6,4	20,0
Temporales	13,2	16,5	10,3	17,4	16,8	68,9	-37,6	25,0	12,4	54,3	-24,8	0,9

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.9.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

en los últimos cinco años. Esta pronunciada expansión del trabajo temporal en el sector público lo sitúa ya muy cerca del máximo estimado en 2011; faltan 3.000 empleos públicos de carácter indefinido para igualar el dato del año 2017, el más alto de la serie histórica. También en España es el trabajo temporal el que sostiene la recuperación del empleo público perdido durante los años de crisis. Como revela la tabla 3.12, aumenta 1,6 puntos más que en la Región en 2019 y unos ocho menos en el quinque-

nio 2014-2019; el empleo público indefinido disminuye con levedad, menos de un punto, en las dos referencias temporales.

Una peculiaridad presenta en 2019 la evolución del empleo público en base a este criterio distinguiendo por sexo. En los hombres, cuyo avance anual es ínfimo, sí se sustituye una pequeña parte del trabajo temporal, que mengua, por fijo (-2,3 y 1,5% respectivamente), y no sucede solo en 2019 sino también en el período 2014-2019. En la cohorte femenina, que concentra casi toda el crecimiento, aumentan ambas modalidades de empleo pero con gran intensidad, en 2019 y también desde 2014, el de duración determinada.

En consecuencia, aumenta la tasa de temporalidad laboral en el conjunto del sector público de la Región impulsada por el ascenso de la femenina, mientras retrocede suavemente la masculina. La tasa global gana 1,1 puntos en 2019 y se sitúa en 26,8%, cercana a los valores previos a la crisis. La subida de la femenina es de 2,2 puntos que la montan hasta 31,5%, unos tres por debajo de la estimada en 2007. En cambio, la masculina se deja 0,6 puntos en 2019 y queda en 20,7%, a una distancia de dos puntos aproximadamente respecto al valor más alto del periodo estudiado, estimado en 2011. En España, los incrementos de la tasa temporalidad del empleo público rebasan los de la Región con diferencias entre 1,5 y 2 puntos; suficiente, dada su proximidad en 2018, para que todos los valores absolutos están asimismo por delante con diferencias en el entorno de un punto porcentual.

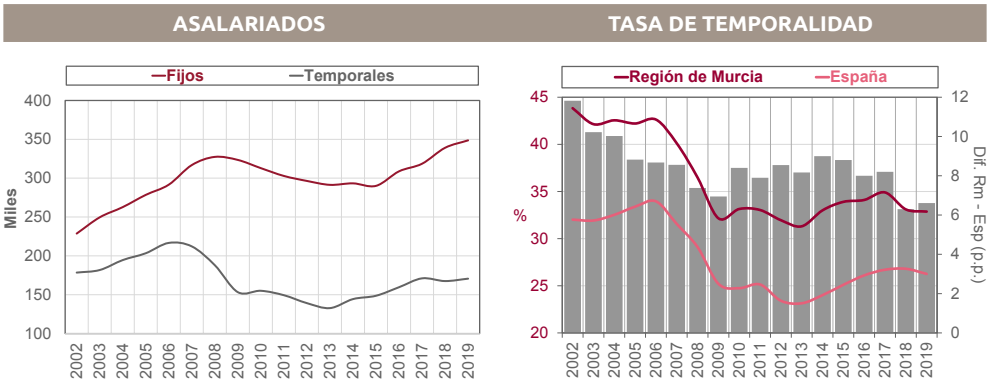
3.1.3.2. ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES

El crecimiento del número de trabajadores asalariados se ralentiza solo con suavidad en 2019 porque el relevante repunte en el sector público aminora el acentuado debilitamiento que afecta al privado. Es en el ámbito del trabajo indefinido donde se concentran la pérdida de impulso del empleo asalariado puesto que el temporal se recupera con el retorno a la senda alcista, aun débil, de la moderada contracción registrada en 2018. En ambos tipos de relación laboral, el avance es más pronunciado en las mujeres, aunque el temporal retrocede con brío en las menores de 25 años y se estabiliza el fijo.

El trabajo asalariado indefinido se expande de forma sobresaliente en el trienio 2016-2018, en el que anota un crecimiento medio anual del 5,3%. No mantiene tal brío en 2019 pero se apunta su cuarto año consecutivo al alza con una tasa anual del 2,8%, a 3,6 puntos de la precedente, que montan el total hasta 348.700. Es resaltable que el número de asalariados indefinidos sobrepasa ya con holgura el máximo previo a la crisis (327.400 en 2008). De hecho, aunque tardó en reaccionar a los primeros signos de mejora económica (en 2015 llegó al mínimo desde el inicio de la recesión económica), su notable expansión posterior conlleva un aumento acumulado en el período 2013-2019 del 19,6%. Más que en España, por tanto, cuyo ascenso en el sexenio queda a seis puntos de distancia pese a que el incremento en 2019 es ligeramente superior. El avance de los asalariados fijos en esta última anualidad sucede en todas las comunidades autónomas excepto Navarra (-0,3%) y Asturias (-1,3%); las más alcistas, unas décimas por debajo del 7%, son Aragón y Castilla-La Mancha. Región de Murcia se encuentra en el grupo que encabeza la creación de empleo asalariado fijo desde el año 2013, detrás de Canarias que destaca por su subida del 22% y junto a Baleares y Comunidad Valenciana que obtienen alzas en el entorno del 20%; los incrementos más atemperados, aproximadamente entre 5 y 7 puntos porcentuales, son los de Asturias, País Vasco y Cantabria.

El trabajo temporal vuelve a crecer en 2019. Realmente sorprendió su disminución en el ejercicio anterior, de dos puntos porcentuales. Por la regresión que comporta en un contexto económico al alza (aunque es concordante con las estimaciones del INE relativas al crecimiento de la economía murciana, que redujo notablemente su ritmo expansivo). Y porque arrastraba una trayectoria firmemente ascendente que en

GRÁFICO 3.10.
EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS FIJOS, TEMPORALES Y DE LA TASA DE TEMPORALIDAD LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

el bienio 2016-2017 aportó una tasa anual media superior al 7%. Pero se dinamiza de nuevo en 2019 y anota una subida del 1,9% que eleva su cuantía a 170.700 asalariados con contrato temporal. No ha habido interrupciones en España al recorrido creciente del trabajo temporal desde que retornó a él en 2014. Incluso con más vigor que en la Región de Murcia puesto que en el lustro 2013-2018 anotaba un avance seis puntos superior aproximadamente. Se suaviza en 2019, año en el que apenas se eleva (0,6%) pero todavía el sexenio cierra con más dinamismo que en la comunidad autónoma, circunstancia inusual en las etapas expansivas de la economía. En general, son de escasa dimensión los aumentos porcentuales del número de asalariados temporales en las comunidades autónomas, exceptuada Navarra (8,7%); aunque son mayoría aquellas en las que crece, predominan las tasas de entre uno y dos puntos porcentuales; pero disminuye en cinco, con escasa entidad en Canarias, Extremadura y Baleares, notable alcance en País Vasco (-4,7%) y gran magnitud en Aragón (-10,3%). Es alta la desigualdad que presenta la evolución de esta modalidad de trabajo en el periodo 2013-2019. Frente a incrementos en el entorno de los 18-20 puntos porcentuales (Asturias, Extremadura y Aragón), se encuentran otros cercanos al 45% (Castilla-La Mancha y La Rioja), mayor incluso en Navarra (47,5%).

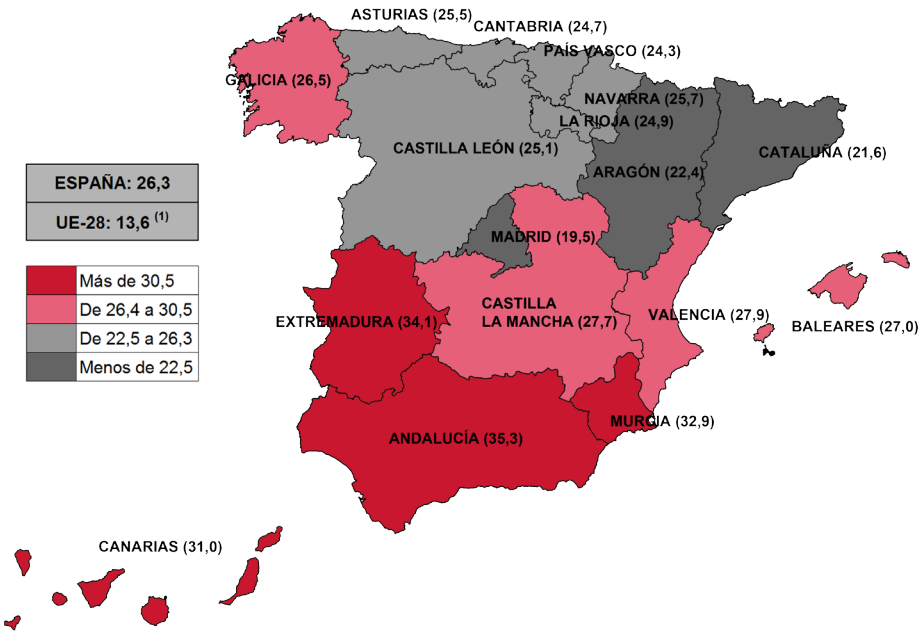
Retornando a la comunidad murciana, el mayor dinamismo de la creación de empleo asalariado fijo que temporal promueve la segunda reducción consecutiva de la tasa de temporalidad laboral, en 2018 con relevancia (se redujo 1,9 puntos porcentuales) y mínimamente un año después (dos décimas). En consecuencia, su valor se estima en 32,9%. Quizá por la atonía que hasta recientemente ha mostrado el sector de la construcción, el repunte de la tasa total desde que empezó la recuperación económica es moderado (1,6 puntos), por lo que su valor muestra un significado recorte, algo superior a siete puntos, respecto al estimado en 2007. Unos dos puntos más al que se observa en la economía española (tabla 3.13), por lo que la tradicional brecha que separa las magnitudes de los dos territorios, aunque continúa siendo muy holgada, se recorta gradualmente: en 2019 asciende a 6,6 puntos, derivados del 26,3% en que se estima la tasa de temporalidad laboral en España; aquella diferencia, es poco más de la mitad respecto a la existente al principio del siglo.

Con más o menos alcance, en general entre uno y dos puntos, decae la tasa de temporalidad laboral en casi todas las comunidades autónomas en el año 2019 (Navarra, donde aumenta 1,9 puntos, y Extremadura y Madrid en las que no varía, son las excepciones); las disminuciones tienen notable relevancia, alrededor de tres puntos, en Baleares y Aragón.

Las variaciones regionales de la citada tasa en el año 2019 no permiten cambios de calado en el mapa regional de la temporalidad laboral. Los valores que se estiman en las autonomías con mayor temporalidad no quedan lejos de duplicar los de las menos afectadas. En el primer grupo se encuentran Extremadura y Andalucía con tasas cercanas al 35% (mapa 3.2); en el segundo, Madrid que anota el valor mínimo (19,5%), Cataluña y Aragón (aproximadamente 22%). Es importante destacar la enorme distancia que separa la tasa de temporalidad de las comunidades autónomas en las que tiene menos incidencia, las últimas citadas, de la tasa media de temporalidad laboral en la UE-28, ligeramente por debajo del 14%.

Poniendo de nuevo foco de atención en la Región de Murcia, la desagregación por sexo y edad de la evolución del trabajo temporal y fijo en 2019 presenta algunas particularidades de interés respecto a su comportamiento en el quinquenio de expansión económica precedente. En lo que concierne al temporal, este se había caracterizado por subidas relativas de parecida intensidad en hombres y mujeres, elevadas ambas, especialmente acusadas agregando ambos sexos en las personas menores de 25 años y en quienes tienen

MAPA 3.2.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMA. AÑO 2019
(Medias anuales en %)



(1) Media de los tres primeros trimestres.

Fuente: Encuesta de Población Activa INE y elaboración propia.

al menos 45. En cuanto al trabajo fijo, el crecimiento fue sensiblemente más pronunciado en los hombres y en las personas del intervalo de más edad, mientras se contrajo con fuerza en hombres y mujeres por debajo de 25 años. En 2019 destaca especialmente que el avance del trabajo asalariado es más vigoroso en la cohorte femenina, sea temporal o fijo, en los intervalos extremos (menores de 25 y a partir de 45) pero con la particularidad de que en los jóvenes todo el aumento afecta a los varones y en el segundo intervalo citado únicamente a las mujeres.

En efecto, la expansión del empleo asalariado indefinido en 2019 es un rasgo que comparten hombres y mujeres pero el ascenso es más acentuado en ellas (4,6 y 1,4% respectivamente); no obstante, el sexenio 2013-2019 cierra con un aumento relativo holgadamente superior en los varones. Subdividiendo del total en los tres tramos utilizados en este epígrafe (menores de 25 años, de 25 a 44 y de 45 o más años), se observa en 2019 un fuerte incremento en el más joven (insuficiente para evitar su disminución desde 2013) que obedece a la excepcional subida en la cohorte masculina (permanece estable en la femenina); distante del anterior pero importante es el crecimiento en el intervalo de 45 y más años, cercano a ocho puntos porcentuales y sin que la diferencia de género sea relevante; en el intermedio, de 25 a 44 años, desciende cerca de tres puntos porcentuales por la significada caída del empleo fijo masculino, pues progresa ligeramente en las mujeres. Respecto a España, lo más destacable es que el incremento del trabajo asalariado fijo en 2019 es prácticamente igual en hombres y mujeres, también favorece más a las personas jóvenes y mayores de 44 años, y ninguna de las rúbricas registra caídas (tabla 3.13).

Se ha apuntado antes que en 2019 vuelve a aumentar el trabajo temporal. En hombres y mujeres, más en estas últimas (2,9 y 1%), lo que iguala el 28,5% de ascenso que anotan en el periodo 2013-2019. Es un rasgo característico que el trabajo temporal está más arraigado en la población joven. Se reafirma a la vista de su evolución en la última anualidad pues es el intervalo de edad que más se eleva (4,5%), al igual que sucede tomando como referencia temporal el año 2013 porque el crecimiento acumulado desde entonces se acerca a dos tercios respecto al existente entonces; en ambos periodos, es más vigoroso el incremento en la cohorte masculina, incluso desciende con relevancia en la femenina en 2019. En el sexenio, no queda lejos del avance anterior el del trabajo temporal en el colectivo de 45 y más años, con una participación más activa del femenino; también en 2019, en parte por el suave descenso que afecta a este tipo de empleo en los hombres de esa edad. Apenas se expande en 2019 el número de asalariados temporales en el rango de 25 a 44 años, solo medio punto porcentual, en gran medida porque se contrarresta la ligera contracción en los hombres con un avance algo superior en las mujeres; puede calificarse de moderada el alza del sexenio relacionada con la de los otros intervalos, algo inferior a 12 puntos porcentuales y sin diferencia de género reseñable. Con tasas en general algo más atenuadas que en la Región de Murcia en 2019, a diferencia de lo que sucede en la etapa 2013-2019, la evolución del trabajo temporal en España se asemeja a la descrita.

La tasa de temporalidad laboral desciende mínimamente en la comunidad murciana en el año 2019, como se expuso en un párrafo precedente. También es ínfima la variación separando la masculina y la femenina, la primera con un retroceso de una décima y dos la segunda, por lo que persiste en la cercanía entre ambas (33,3% la de los hombres y un punto menos la de mujeres); el problema del exceso de temporalidad del mercado de trabajo regional afecta de forma indistinta a ambos sexos. La evolución anual no es muy diferente en España aunque algo más acentuada o se sitúan en torno a medio punto porcentual en cada caso. Por consiguiente, en hombres y mujeres, la temporalidad laboral es ampliamente menor en el país (25,4 y 27,2% respectivamente).

TABLA 3.13.
ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TEMPORALIDAD** (%)**. AÑOS 2007, 2013 Y 2019**

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Temporales												
Ambos sexos	**212,2**	**132,8**	**170,7**	**1,8**	**28,5**	**-37,4**	**5.354,1**	**3.255,5**	**4.377,0**	**0,6**	**34,4**	**-39,2**
Menores de 25	46,5	16,8	27,8	4,5	65,5	-63,9	1.169,1	445,9	681,7	2,8	52,9	-61,9
De 25 a 44	137,4	90,6	101,1	0,5	11,6	-34,1	3.323,8	2.119,6	2.508,4	-0,9	18,3	-36,2
De 45 y más	28,3	25,4	41,8	3,7	64,6	-10,2	861,3	690,0	1.186,9	2,6	72,0	-19,9
Varones	**126,7**	**75,0**	**96,4**	**1,0**	**28,5**	**-40,8**	**2.925,6**	**1.615,1**	**2.208,0**	**0,2**	**36,7**	**-44,8**
Menores de 25	27,0	9,1	16,6	14,5	82,4	-66,3	666,3	227,3	371,1	7,3	63,3	-65,9
De 25 a 44	82,7	50,8	56,5	-1,2	11,2	-38,6	1.811,6	1.052,4	1.247,0	-2,1	18,5	-41,9
De 45 y más	17,0	15,1	23,3	-1,7	54,3	-11,2	447,7	335,4	589,8	1,2	75,8	-25,1
Mujeres	**85,5**	**57,8**	**74,3**	**2,9**	**28,5**	**-32,4**	**2.428,5**	**1.640,4**	**2.169,0**	**0,9**	**32,2**	**-32,5**
Menores de 25	19,5	7,7	11,2	-8,2	45,5	-60,5	502,8	218,6	310,5	-2,2	42,0	-56,5
De 25 a 44	54,7	39,8	44,6	2,8	12,1	-27,2	1.512,2	1.067,2	1.261,4	0,3	18,2	-29,4
De 45 y más	11,3	10,3	18,5	11,4	79,6	-8,8	413,5	354,6	597,1	4,0	68,4	-14,2
Fijos												
Ambos sexos	**316,9**	**291,4**	**348,7**	**2,8**	**19,6**	**-8,0**	**11.614,0**	**10.813,6**	**12.293,6**	**3,5**	**13,7**	**-6,9**
Menores de 25	24,1	9,0	8,6	23,2	-3,6	-62,8	695,7	243,4	299,2	11,4	22,9	-65,0
De 25 a 44	192,2	158,6	165,0	-2,7	4,0	-17,5	6.840,3	5.981,8	5.885,7	0,4	-1,6	-12,5
De 45 y más	100,7	123,8	175,1	7,6	41,4	23,0	4.078,0	4.588,4	6.108,6	6,2	33,1	12,5
Varones	**191,2**	**155,8**	**192,9**	**1,4**	**23,8**	**-18,5**	**6.666,3**	**5.658,7**	**6.490,6**	**3,4**	**14,7**	**-15,1**
Menores de 25	14,1	4,9	5,8	43,2	19,6	-65,5	396,2	124,2	171,2	17,8	37,8	-68,6
De 25 a 44	113,4	83,4	89,1	-5,7	6,9	-26,4	3.798,2	3.108,6	3.105,5	0,2	-0,1	-18,2
De 45 y más	63,7	67,6	97,9	7,0	44,8	6,1	2.471,9	2.425,8	3.214,0	5,9	32,5	-1,9
Mujeres	**125,7**	**135,6**	**155,8**	**4,6**	**14,9**	**7,9**	**4.947,7**	**5.155,0**	**5.803,0**	**3,6**	**12,6**	**4,2**
Menores de 25	10,0	4,1	2,8	0,0	-32,1	-58,5	299,4	119,2	128,2	4,1	7,5	-60,2
De 25 a 44	78,9	75,2	75,8	1,1	0,8	-4,6	3.042,1	2.873,2	2.780,2	0,7	-3,2	-5,6
De 45 y más	36,9	56,3	77,2	8,4	37,1	52,5	1.606,2	2.162,5	2.894,6	6,4	33,9	34,6
Tasas de temporalidad (1)												
Ambos sexos	**40,1**	**31,3**	**32,9**	**-0,2**	**1,6**	**-8,8**	**31,6**	**23,1**	**26,3**	**-0,6**	**3,1**	**-8,4**
Menores de 25	65,9	65,2	76,3	-2,8	11,1	-0,7	62,7	64,7	69,5	-1,7	4,8	2,0
De 25 a 44	41,7	36,4	38,0	0,8	1,6	-5,3	32,7	26,2	29,9	-0,3	3,7	-6,5
De 45 y más	21,9	17,0	19,3	-0,6	2,3	-4,9	17,4	13,1	16,3	-0,5	3,2	-4,4
Varones	**39,9**	**32,5**	**33,3**	**-0,1**	**0,8**	**-7,4**	**30,5**	**22,2**	**25,4**	**-0,6**	**3,2**	**-8,3**
Menores de 25	65,8	65,2	74,1	-4,1	8,9	-0,5	62,7	64,7	68,4	-2,0	3,8	2,0
De 25 a 44	42,2	37,9	38,8	1,1	0,9	-4,3	32,3	25,3	28,7	-0,5	3,4	-7,0
De 45 y más	21,1	18,3	19,2	-1,3	1,0	-2,8	15,3	12,1	15,5	-0,6	3,4	-3,2
Mujeres	**40,5**	**29,9**	**32,3**	**-0,3**	**2,4**	**-10,6**	**32,9**	**24,1**	**27,2**	**-0,5**	**3,1**	**-8,8**
Menores de 25	66,2	65,1	80,0	-1,3	14,9	-1,1	62,7	64,7	70,8	-1,3	6,1	2,0
De 25 a 44	41,0	34,6	37,0	0,4	2,4	-6,4	33,2	27,1	31,2	-0,1	4,1	-6,1
De 45 y más	23,4	15,5	19,3	0,4	3,9	-8,0	20,5	14,1	17,1	-0,3	3,0	-6,4

(1) Las variaciones temporales calculan las diferencias en puntos porcentuales.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

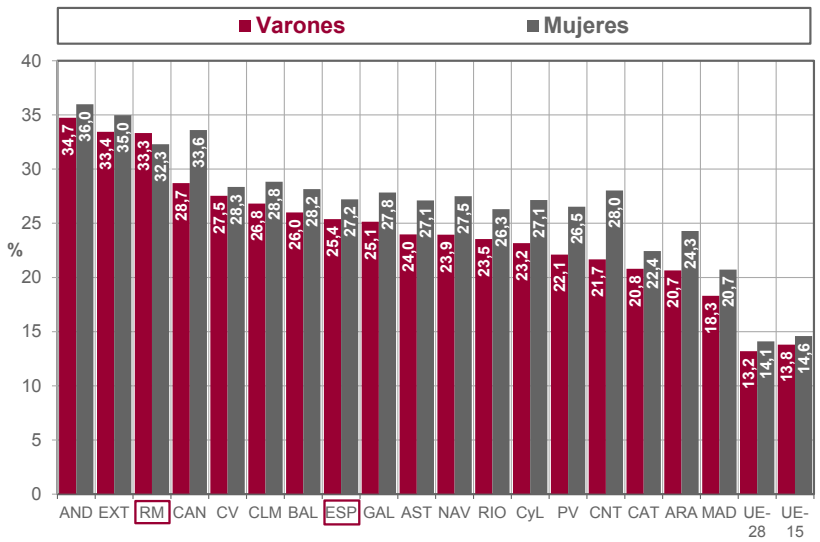
Territorialmente, no hay grandes diferencias respecto a la tasa total cuando se analizan las de cada sexo. En general, como enseña el gráfico 3.11, las mismas comunidades autónomas que encabeza la relación de aquellas se encuentran también en los lugares destacados en cualquiera de los sexos. Y sucede lo contrario en las menos afectadas por la temporalidad del mercado de trabajo. Hay algún rasgo a señalar, no obstante. Como la singularidad de la Región de Murcia, única autonomía en que el valor de la masculina rebasa el de la femenina. La distancia entre ellas es amplia, de cuatro a

seis puntos porcentuales, en Canarias, Cantabria y Castilla y León. Asimismo, en ambos sexos, son muy importantes las diferencias entre las tasas más reducidas de las comunidades autónomas y las correspondientes medias en la UE-28.

El excepcional crecimiento del trabajo asalariado fijo en los jóvenes frente al moderado del temporal promueve una relevante disminución de la tasa de temporalidad juvenil pero lamentablemente, por su extraordinaria dimensión previa, persiste el grave problema que representa la inestabilidad laboral en los jóvenes. También sucedió en 2018; entonces se redujo casi 4 puntos porcentuales y uno menos el año siguiente. Sin embargo, tras esas disminuciones, tres de cada cuatro jóvenes tiene un trabajo temporal, y además con una relevante diferencia de género pues la femenina es seis puntos más alta (gráfico 3.12). La incidencia de la edad en la temporalidad laboral es manifiesta. En el siguiente intervalo, personas de 25 a 44 años, cae hasta el 38%, la mitad que en las personas jóvenes, después de una leve alza en 2019; es relevante subrayar que en esta cohorte los valores de las tasas de temporalidad laboral de hombres y mujeres son casi iguales. Este comportamiento se reproduce en el tramo de personas de 45 y más años: el resultado decrece hasta la mitad del anterior (19,3%) y es el mismo en los dos sexos. Por tanto, en la Región, la brecha de género en temporalidad laboral se localiza en las personas menores de 25 años. Respecto a España, en varones y féminas, cualquiera que sea el tramo de edad, la tasa es significativamente superior en la Región de Murcia; las diferencias se encuentran dentro de los extremos delimitados por los 2,2 puntos que arroja en las mujeres de 45 y más años y 10,1 en los hombres de 25 a 44 años.

Por las características de los procesos productivos, el trabajo temporal está más arraigado en la agricultura y la construcción, especialmente en el primer sector y tanto en el territorio regional como na-

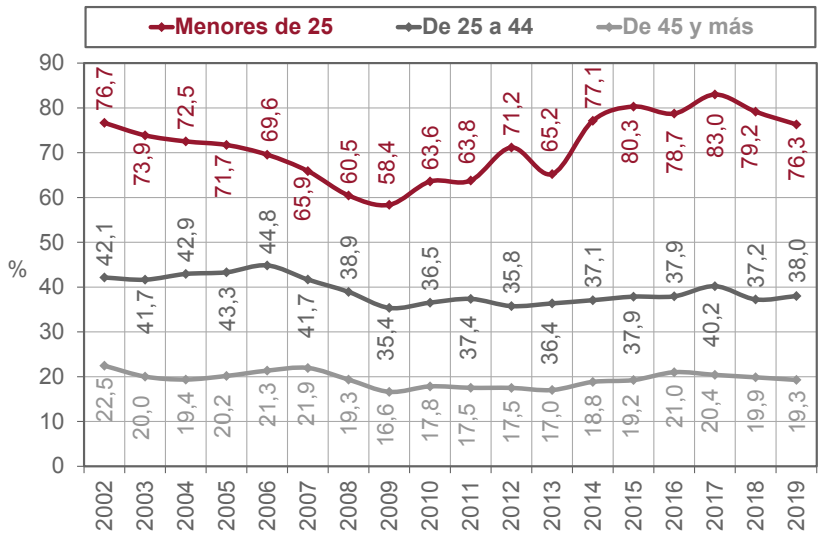
GRÁFICO 3.11.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1)**. AÑO 2019** (Medias anuales en %)



(1) Para Unión Europea es la media de los tres primeros trimestres.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Eurostat y elaboración propia.

GRÁFICO 3.12.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL DE AMBOS SEXOS POR EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

cional. No es distinto en 2019 pero con un cambio destacable porque las posiciones se invierten en la comunidad murciana. En parte porque el sector agrario murciano registra ese año un fuerte descenso del número de asalariados fijos y temporales pero es notablemente más pronunciado el de aquellos (tabla 3.14). El impacto en términos de tasa de temporalidad es moderado: baja 1,2 puntos, hasta 51,3%; elevada, sin duda, pero era habitual que sobrepasara el 70% en los primeros años de este siglo. Sin embargo, la causa principal de que se cambien las posiciones de esos sectores es el extraordinario aumento de los asalariados temporales en la construcción, 5.700 más que en 2018 que conllevan una tasa de crecimiento del 53,8%; unido a la disminución del 8,5% en los fijos, la tasa de temporalidad laboral se alza hasta el 53%. La reciente recuperación productiva del sector promueve el ascenso de la temporalidad en esta última etapa de bonanza.

Tras los anteriores es el sector servicios el que más utiliza el trabajo temporal. En el último ejercicio, un aumento ligeramente mayor de los asalariados indefinidos arrastra una pequeña mengua de la tasa, estimada en 30,1%; ahora bien, los años previos de mayor dinamismo económico han traído consigo un significativo avance de la temporalidad (era 26,8% en 2013). Poco menos de una cuarta parte de los asalariados de trabajan en la industria, el 23%, son temporales en 2019, a su vez después de un pequeño incremento en el sexenio de recuperación económica. No es más grande porque se deja dos puntos porcentuales respecto a la anualidad precedente por la concurrencia de un ligero descenso en el colectivo de trabajadores con duración determinada y una relevante progresión en los indefinidos.

La tasa de temporalidad laboral se reduce en todos los sectores productivos de España en el año 2019, con más intensidad en la agricultura y la industria. Con una excepción, el primer sector mencionado, todos presentan menos temporalidad que en la autonomía murciana; en aquel, probablemente por el mayor arraigo en la Región del trabajo fijo discontinuo.

TABLA 3.14.
ASALARIADOS TEMPORALES POR SECTOR ECONÓMICO (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TRABAJO TEMPORAL** (%)**. AÑOS 2008, 2013 Y 2019**

	Región de Murcia						España					
	2008	2013	2019	Variación (%)			2008	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	08/13				18/19	13/19	08/13
Temporales (miles)												
Agricultura	27,0	33,7	31,2	-14,0	-7,4	24,8	245,4	243,7	279,0	-8,1	14,5	-0,7
Industria	21,8	12,8	17,7	-2,7	38,3	-41,3	591,0	348,3	488,2	-5,0	40,2	-41,1
Construcción	35,5	9,1	16,3	53,8	79,1	-74,4	939,1	237,8	380,5	5,2	60,0	-74,7
Servicios	103,8	77,2	105,5	2,9	36,7	-25,6	3.131,0	2.425,7	3.229,2	1,8	33,1	-22,5
Fijos (miles)												
Agricultura	20,2	23,7	29,6	-9,8	24,9	17,3	180,2	164,7	215,1	3,0	30,6	-8,6
Industria	59,7	47,4	59,2	8,3	24,9	-20,6	2.276,8	1.753,9	2.037,9	4,6	16,2	-23,0
Construcción	31,5	9,2	14,5	-8,5	57,1	-70,8	991,1	461,2	565,8	7,5	22,7	-53,5
Servicios	215,8	211,1	245,3	4,1	16,2	-2,2	8.506,6	8.433,8	9.474,9	3,0	12,3	-0,9
Tasas de temporalidad (1)												
Agricultura	57,2	58,7	51,3	-1,2	-7,4	1,5	57,7	59,7	56,5	-2,8	-3,2	2,0
Industria	26,7	21,3	23,0	-2,0	1,7	-5,5	20,6	16,6	19,3	-1,5	2,8	-4,0
Construcción	53,0	49,7	53,0	12,9	3,3	-3,3	48,7	34,0	40,2	-0,5	6,2	-14,6
Servicios	32,5	26,8	30,1	-0,2	3,3	-5,7	26,9	22,3	25,4	-0,2	3,1	-4,6

(1) Las columnas de variaciones temporales calculan las diferencias en puntos porcentuales.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

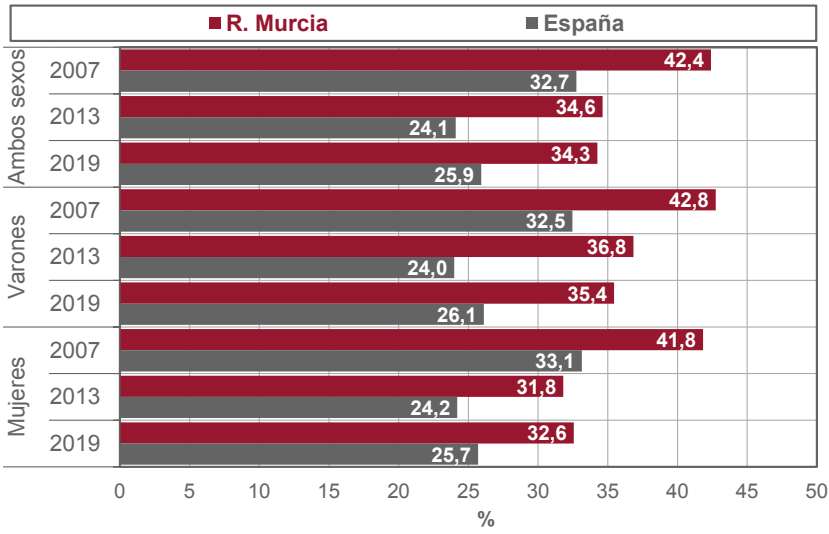
Se indicó en una sección anterior que el trabajo asalariado se ralentiza con significación en 2019 y que este debilitamiento habría sido más acentuado si no hubiera repuntado vigorosamente el empleo público, porque la desaceleración es importante en el empleo asalariado del sector privado. En efecto, el total de 422.400 que estima la EPA en 2019 implica un aumento anual del 1,9% que queda a unos tres puntos de distancia del anotado un año antes; el incremento afecta a hombres y mujeres pero es más alto en ellas (2,6 y 1,4% respectivamente). En todos los casos, ligeramente por debajo de los correspondientes ascensos en España, igualados en el 2,8%.

El debilitamiento del empleo asalariado privado afecta al trabajo fijo y es importante: son 277.700 después de un alza del 2,6% respecto a 2018, año en el que subió ocho puntos más. Como entonces, se acrecienta más el trabajo femenino (4,2 y 1,4%), y en los dos sexos con menos ímpetu que un año antes. Son incrementos, a su vez, inferiores a los del conjunto nacional (rebasan el 4%).

Con muy escaso alcance, aumenta el trabajo temporal en el sector privado durante el año 2019. Solo un 0,6% pero contrasta con la contracción del 4,6% que se produjo en 2018. Un pequeño aumento que proviene del ligero ascenso en la cohorte masculina (1,4 y -0,7%). Retrocede el trabajo temporal privado masculino y femenino en España, entre uno y tres puntos porcentuales.

Las evoluciones del trabajo asalariado privado fijo y temporal en 2019 ocasionan variaciones de poca relevancia en términos de tasa de temporalidad laboral, la más destacable el descenso de un punto porcentual de la femenina. Como enseña el gráfico 3.13, es en el sector privado donde se genera la brecha de temporalidad entre los mercados de trabajo de la Región de Murcia y España (ese año, 34,3 y 25,9% respectivamente); en el epígrafe dedicado a empleo público, se recuerda, quedó constancia de que es menor en la autonomía (26,8 y 27,7% en ese orden) y ambas, por

GRÁFICO 3.13.
TASAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL SECTOR PRIVADO POR SEXO. AÑOS 2007, 2013 Y 2019
(Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

otra parte, excesivamente abultadas, sin duda, pero distanciadas de los valores del sector privado. Se aprecia también que es mayor la tasa masculina que la femenina, casi tres puntos. Por tanto, es en la actividad privada donde se genera en la Región de Murcia que la tasa de temporalidad laboral masculina sea mayor que la femenina, una de las pocas excepciones en las comunidades autónomas; es tres puntos porcentuales aproximadamente superior cuando en el sector público sucede lo contrario por unos 11. Finalmente en este aspecto, el gráfico refleja a su vez un relevante recorte de la temporalidad laboral en el sector privado durante los años de crisis económica, en hombres y mujeres, y su estabilización posterior, con una pequeña subida de la tasa femenina que contrarresta la masculina. En España, es también importante y generalizada la mengua entre 2007 y 2013 pero con un leve ascenso en las anualidades siguientes en los dos sexos.

El análisis de la ocupación y el paro en base a la formación educativa de los trabajadores realizado en una sección precedente evidenció la estrecha correlación entre las citadas variables laborales, en general con mejor comportamiento aquellas cuanto más elevado es el nivel educativo. Esa correlación también está presente cuando se analiza la temporalidad laboral en función del grado formativo de la persona trabajadora. Como revela la tabla 3.15, la pérdida de empleo temporal se localiza en las personas que tienen como máximo educación primaria tanto en el sexenio 2013-2019 como en el último año, aunque en este solo afecta a las mujeres. Aumenta en los demás niveles, educación secundaria y superior; relativamente más en 2019 en el primero aunque la diferencia es irrelevante en el conjunto de los seis años.

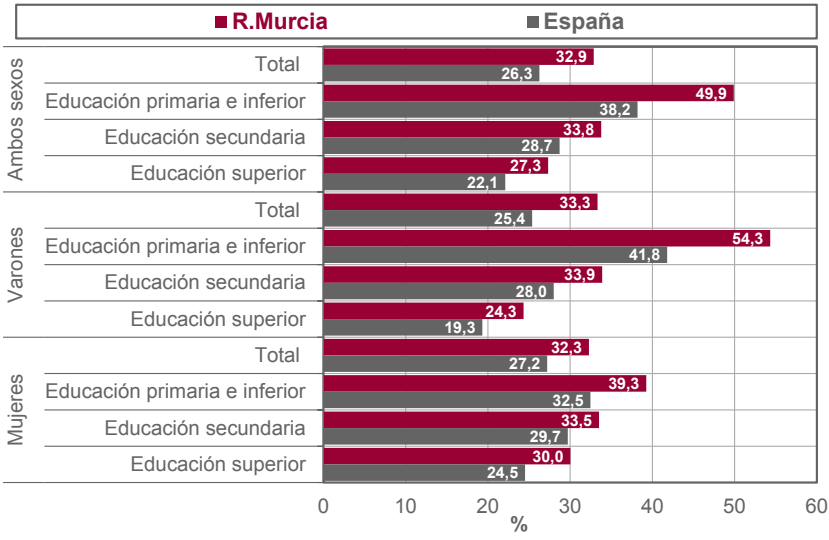
La relación referida es claramente perceptible a través de las tasas de temporalidad laboral. Con variaciones respecto al año 2018 de poca significación en general, se observa una importante disminución desde el 50% prácticamente

TABLA 3.15.
ASALARIADOS TEMPORALES POR NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO.
AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Ambos sexos	**212,2**	**132,8**	**170,7**	**1,8**	**28,5**	**-37,4**	**5.354,1**	**3.255,5**	**4.376,9**	**0,6**	**34,4**	**-39,2**
Educación primaria e inferior	53,0	28,9	23,5	-6,4	-18,7	-45,5	946,0	337,5	326,9	-5,8	-3,1	-64,3
Educación secundaria	116,8	66,9	95,1	4,0	42,2	-42,7	2.956,5	1.752,2	2.395,1	-0,7	36,7	-40,7
Educación superior	42,4	37,1	52,1	2,0	40,4	-12,5	1.451,7	1.165,8	1.652,0	3,7	41,7	-19,7
Varones	**126,7**	**75,0**	**96,4**	**1,0**	**28,5**	**-40,8**	**2.925,6**	**1.615,1**	**2.208,0**	**0,2**	**36,7**	**-44,8**
Educación primaria e inferior	37,8	21,9	18,2	4,6	-16,9	-42,1	628,6	204,9	219,8	-3,4	7,3	-67,4
Educación secundaria	70,3	37,9	56,6	3,7	49,3	-46,1	1.690,5	939,4	1.319,0	-1,0	40,4	-44,4
Educación superior	18,6	15,3	21,6	-7,3	41,2	-17,7	606,5	470,8	669,2	4,2	42,1	-22,4
Mujeres	**85,5**	**57,8**	**74,3**	**2,9**	**28,5**	**-32,4**	**2.428,5**	**1.640,4**	**2.169,0**	**0,9**	**32,2**	**-32,5**
Educación primaria e inferior	15,2	7,0	5,3	-30,3	-24,3	-53,9	317,3	132,6	107,1	-10,5	-19,2	-58,2
Educación secundaria	46,6	29,0	38,4	4,6	32,4	-37,8	1.266,0	812,8	1.079,1	0,0	32,8	-35,8
Educación superior	23,7	21,8	30,6	10,1	40,4	-8,0	845,2	695,0	982,8	3,4	41,4	-17,8

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.14.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO. AÑO 2019
(Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

que arroja en quienes no superan la educación primaria hasta un tercio en el nivel medio y poco más de una cuarta parte en los titulados superiores. Se aprecia asimismo que en los dos sexos es mayor la temporalidad en el colectivo con titulación máxima de educación primaria. Con independencia del nivel educativo, las tasas de temporalidad laboral de la Región de Murcia adelantan las de España.

3.1.3.3. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Vuelve a crecer el trabajo a tiempo parcial en 2019, sin tanta intensidad como el año anterior pero con relevancia. Entonces sorprendió, porque llevaba una firme trayectoria declinante en concordancia con el proceso de mejora económica pero pudiera justificarse por la acusada ralentización del crecimiento de la economía murciana ese año. Uno después, esta se dinamiza pero no detiene la progresión del empleo con jornada incompleta. No avanza en las personas jóvenes, cohorte en la que predomina en términos relativos, sino en las mayores de 30 años por el impulso en las mujeres, quienes concentran la mayor parte del trabajo a tiempo parcial. Un aspecto alentador, pese al aumento: desciende en quienes aceptan esa ocupación por la imposibilidad de encontrarla a tiempo completo.

La EPA estima 90.400 ocupados a tiempo parcial en 2019, 2.000 más que en la anualidad precedente, que se acrecentó en 7.700, y cerca de la cota máxima de 92.000 estimada en 2014; aquella cuantía conlleva una tasa anual del 2,3%, unos siete menos que en 2018 y a 1,6 del ascenso que anota la jornada completa. El incremento es atemperado, por tanto, respecto a todo el empleo generado en 2019: solo uno de cada diez con jornada a tiempo parcial y nueve a tiempo completo (un año antes, siete y tres respectivamente).

También repunta en España el trabajo a tiempo parcial. Tanto como en la Región de Murcia, un 2,3% que acelera la subida casi dos puntos porcentuales relacionada con la de 2018 e iguala la tasa en la ocupación a jornada completa. Los resultados territoriales son muy dispares. Frente a caídas que rebasan con levedad el 8% (Aragón y Asturias), anotan alzas de esa magnitud o muy cercana Galicia, Baleares y Castilla-La Mancha.

El moderado aumento en 2019 del trabajo a tiempo parcial frente al que tiene dedicación completa conlleva una ínfima reducción de la tasa de ocupación a tiempo parcial, dos décimas que la dejan en 14,7%; a 2,7 puntos del valor más alto de la serie histórica al que llegó cinco años antes. Aquel dato es casi el mismo que en España (una décima más), y no varía respecto a 2018; también fue en 2014 cuando el trabajo sin dedicación completa logró su mayor expansión en el conjunto nacional, con una tasa del 15,9%. A diferencia de la temporalidad laboral, la dispersión territorial no es elevada. Los valores de la tasa están en un rango de dos puntos al alza o a la baja sobre la nacional. Los más altos, 16,7%, en Navarra y País Vasco; los menores, ligeramente por debajo del 13%, en Baleares y Canarias. En consecuencia, todos los mercados de trabajo regionales se encuentran lejos de alcanzar la presencia que el trabajo a tiempo parcial ostenta en la Unión Europea, sobre todo en los países más desarrollados: en la UE-15 aporta más del 22% de la ocupación, unos tres puntos más que en toda la Europa comunitaria.

El suave crecimiento del número de ocupados a tiempo parcial en 2019 se localiza en la cohorte de 30 y más años, en la que relativamente tiene menos relevancia esta modalidad de jornada. En efecto, sube con fuerza mientras retrocede, incluso con más intensidad, en la de quienes no llegan a ese umbral de edad (5,9 y -7,7%), aunque, al margen de esta disparidad anual, su trayectoria en esta última etapa de bonanza económica muestra alzas suaves en las dos (tabla 3.16). Ahora bien, las opuestas evoluciones que entre ellas presentan en 2019 persisten cuando se distingue en razón de género. El descenso en el grupo más joven es el saldo final que arroja el notable incremento en los hombres y la caída, aún más pronunciada, en las mujeres. Sucede lo contrario en el tramo de 30 y más años con un balance final, como se ha anunciado, claramente al alza. Estos comportamientos se manifiestan asimismo en el sexenio 2013-2019. En España, las trayectorias son más equilibradas tanto en sexo como en edad, e igualmente en los dos periodos, con dos salvedades: el flojo crecimiento de la ocupación a tiempo parcial femenina en 2019, aunque es una de las rúbricas de mayor expansión desde 2013, y la pequeña pérdida que en este mismo periodo ocurre en

TABLA 3.16.
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL** (%)**. AÑOS 2007, 2013 Y 2019**

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Ocupados a tiempo parcial												
Ambos sexos. Total	**73,3**	**87,1**	**90,4**	**2,3**	**3,8**	**18,8**	**2.384,6**	**2.707,3**	**2.896,6**	**2,3**	**7,0**	**13,5**
Menores de 30 años	23,3	21,1	21,7	-7,7	2,8	-9,4	750,0	653,0	708,8	2,3	8,5	-12,9
De 30 y más años	50,0	66,0	68,7	5,9	4,1	32,0	1.634,6	2.054,2	2.187,8	2,3	6,5	25,7
Varones. Total	**15,1**	**25,9**	**25,0**	**-2,7**	**-3,5**	**71,5**	**497,7**	**729,9**	**748,2**	**3,8**	**2,5**	**46,7**
Menores de 30 años	7,9	8,5	10,2	6,3	20,0	7,6	252,8	258,6	281,0	2,9	8,7	2,3
De 30 y más años	7,2	17,4	14,8	-7,5	-14,9	141,7	244,9	471,2	467,3	4,3	-0,8	92,4
Mujeres. Total	**58,2**	**61,2**	**65,4**	**4,3**	**6,9**	**5,2**	**1.886,9**	**1.977,4**	**2.148,3**	**1,8**	**8,6**	**4,8**
Menores de 30 años	15,3	12,5	11,4	-17,4	-8,8	-18,3	497,2	394,4	427,8	1,9	8,5	-20,7
De 30 y más años	42,8	48,7	54,0	10,4	10,9	13,8	1.389,7	1.583,0	1.720,5	1,8	8,7	13,9
Tasas de ocupación a tiempo parcial (1)												
Ambos sexos. Total	**11,5**	**16,9**	**14,7**	**-0,2**	**-2,2**	**5,4**	**11,6**	**15,8**	**14,6**	**0,0**	**-1,2**	**4,2**
Menores de 30 años	13,1	27,2	22,3	-3,6	-4,9	14,1	15,3	27,3	25,9	-0,2	-1,4	12,0
De 30 y más años	10,9	15,1	13,3	0,4	-1,8	4,2	10,4	13,9	12,8	0,0	-1,1	3,5
Varones. Total	**3,8**	**8,9**	**7,1**	**-0,4**	**-1,8**	**5,0**	**4,1**	**7,8**	**7,0**	**0,1**	**-0,9**	**3,7**
Menores de 30 años	7,5	20,5	18,3	-0,7	-2,2	13,1	9,2	21,2	19,1	-0,3	-2,0	12,0
De 30 y más años	2,5	6,9	5,0	-0,5	-2,0	4,4	2,6	5,8	5,0	0,1	-0,8	3,2
Mujeres. Total	**23,8**	**27,5**	**25,1**	**0,0**	**-2,4**	**3,8**	**22,2**	**25,3**	**23,8**	**-0,2**	**-1,5**	**3,1**
Menores de 30 años	21,3	34,5	27,4	-6,8	-7,1	13,2	23,1	33,7	33,6	0,3	-0,1	10,7
De 30 y más años	24,7	26,2	24,7	1,3	-1,5	1,4	21,9	23,8	22,2	-0,3	-1,6	1,9

(1) Las columnas de variaciones muestran las diferencias en puntos porcentuales.

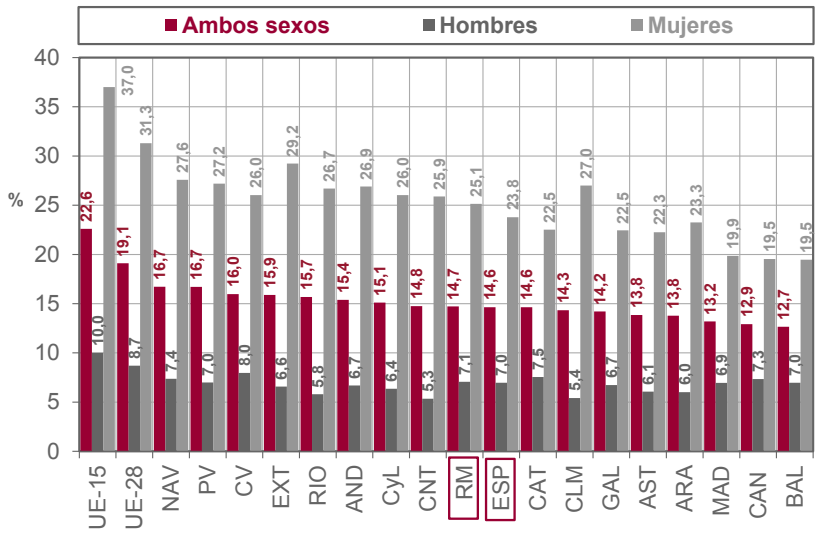
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

los varones de 30 y más años pese al vigor con que se expande en la última anualidad.

Aun con la progresión del trabajo tiempo parcial en el bienio 2018-2019, por su retraimiento en los años previos de bonanza económica tiende a descender la tasa de ocupación con esa jornada en las diferentes rúbricas de edad y sexo expuestas en la tabla 3.16. En general, alrededor de dos puntos porcentuales desde 2013 salvo en las personas menores de 30 años debido a la importante contracción, superior a siete puntos, que afecta a las mujeres de esa edad si bien casi totalmente inducida por su vigoroso decremento en 2019. Excluida esta, la tasa masculina se deja cuatro décimas y queda en 7,1%, y se estabiliza la femenina en 25,1%. Es resaltable, no obstante, una diferencia entre ellas en función de la edad: también es importante ya el trabajo a tiempo parcial masculino en los hombres menores de 30 años (su tasa es 18,3% frente a 7,5% en 2007), mientras es poco significativo en el grupo masculino de más edad (5%, aunque el doble que entonces). Logra a su vez más presencia en las mujeres jóvenes pero la distancia es reducida (27,4 y 24,7% respectivamente).

Como ocurre con la tasa total, las diferencias respecto a España son mínimas en lo que concierne a las tasas masculina y femenina (7 y 23,8%), con el único matiz de que en el país es notablemente más elevada la tasa en las mujeres jóvenes. La desigualdad territorial, reducida respecto a la temporalidad según se expuso previamente,

GRÁFICO 3.15.
TASAS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1)**. AÑO 2019** (Medias anuales en %)



(1) Para Unión Europea es el promedio de los tres primeros trimestres.

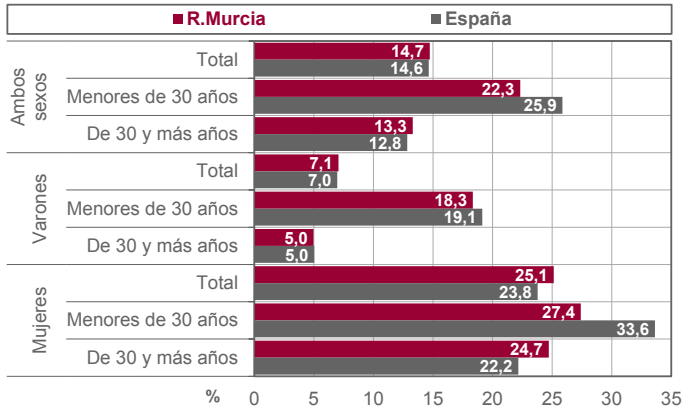
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Eurostat y elaboración propia.

es aún más corta en el trabajo a tiempo parcial masculino. Los valores mínimos de la tasa rebasan por unas décimas el 5% (Cantabria, Castilla-La Mancha y La Rioja); los más altos, igualan o se acercan al 8% (Comunidad Valenciana y Cataluña). Estos datos no están lejos del 8,7% que arroja el promedio en la UE. Por consiguiente, es en la población femenina donde se encuentra la brecha que separa la utilización del trabajo a tiempo parcial en España y en el área comunitaria. En la UE-15 es 37% y 31,3% en la UE-28. Por encima, con holgura, de los resultados que se obtienen en las comunidades con más ocupación femenina a tiempo parcial (Extremadura y Navarra cuyas tasas respectivas son 29,2 y 27,6%); y muy separados de los que se estiman en las comunidades autónomas que ocupan las posiciones del final (Madrid, Baleares y Canarias que sobrepasan el 19%).

El sector servicios es el que más utiliza el trabajo a tiempo parcial y el que en 2018 propulsó su relevante avance. Sucede lo contrario un año después ya que se estima un descenso del 2,5% que deja un total de 76.600 ocupados con esa modalidad de jornada. Se contrae la tasa 1,1 puntos y queda en 18,6%. Relativamente el incremento es de una fuerza inusual, cerca del 41%, tomando el agregado compuesto por los sectores de agricultura, industria y construcción; pero solo suman 13.800, de los que se deriva una tasa de ocupación a tiempo parcial del 6,8% que, como la anterior, adelanta ligeramente la de España.

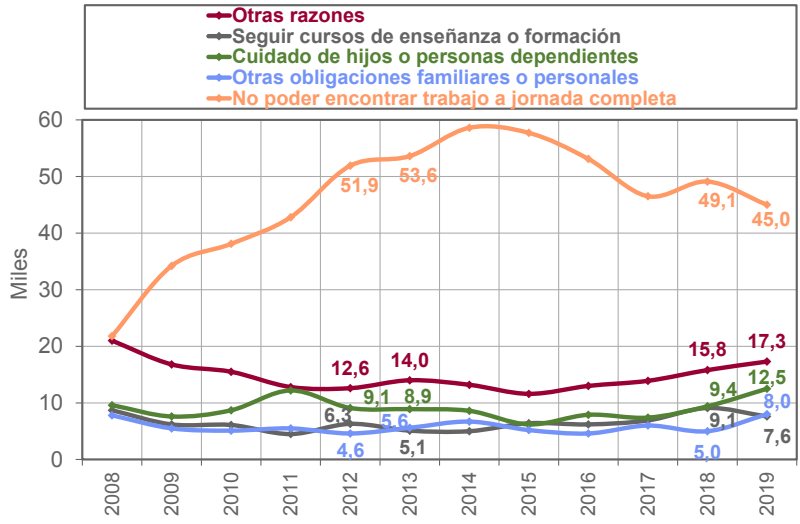
Se ha indicado en memorias precedentes que el trabajo a tiempo parcial no debiera representar un signo de precariedad laboral si obedece a la voluntad del trabajador, que encuentra en esa jornada la flexibilidad necesaria para conciliar la vida laboral y familiar. Por ello es interesante conocer los motivos que justifican las variaciones en su trayectoria. De estos, quizá el que mejor explica la asociación que pudiera establecerse entre jornada incompleta y deficiente calidad del trabajo

GRÁFICO 3.16.
TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD. AÑO 2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.17.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE LA JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2019 (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

es el que atribuye aquella dedicación a la imposibilidad de encontrar una ocupación a tiempo completo. Su estrecha conexión con el ciclo económico es clara y manifiesta a la vista del gráfico 3.17. Se expandió con inusitada fortaleza durante los años de crisis (pasó de 21.800 personas ocupadas a tiempo parcial en 2008 a 58.600 en 2014), y

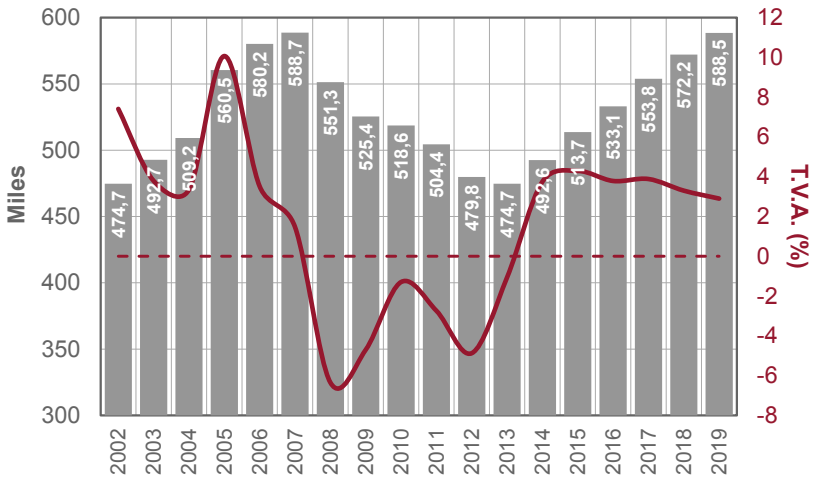
su redujo en el trienio posterior, primeros años de bonanza económica, aunque de forma moderada (46.500 personas con esa jornada laboral en 2017). No se esperaba el fuerte aumento que se produjo un año después, cuando se alzó hasta 49.100 quizá por la acusada desaceleración económica en ese ejercicio. Pero vuelve a declinar en 2019, más incluso de lo que subió entonces, ahora quizá por el mayor dinamismo del PIB, de tal forma que se reduce un 8,4% y se estima así 45.000 personas ocupadas a tiempo parcial porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo. Más del doble, no obstante, que antes de la crisis económica. Y la mitad de quienes tienen esa dedicación laboral en 2019 (como en España, por otra parte, cuya participación relativa es 52%). Tras este motivo, el cuidado de hijos o personas dependientes es la siguiente causa de aceptación del trabajo a tiempo parcial (casi el 14% del total), y cerca del 9% cada una aportan dos motivos, obligaciones familiares o personales diferentes al cuidado de los hijos y seguir cursos de enseñanza o formación.

3.1.3.4. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A LA SEGURIDAD SOCIAL

No siempre coinciden la EPA y el registro de afiliados en situación de alta en la Seguridad Social al mostrar la evolución anual del empleo. La trayectoria del registro suele ser más estable en general, sin grandes altibajos, a diferencia de la primera. Pero el año 2019 no es uno de ellos: las dos fuentes denotan la robustez de la creación de empleo y una mejora respecto al ejercicio anterior, que en la afiliación es mucho más suave porque en 2018 anunció un crecimiento significativamente más elevado que la Encuesta.

Según la Tesorería General de la Seguridad Social el promedio anual de 2019 asciende a 586.400 afiliados y es 3,3% el aumento respecto a 2018, tasa que conlleva una débil aceleración porque rebasa por 0,2 puntos la obtenida entonces. También concuerda con la EPA en el notable debilitamiento del ritmo expansivo en los últimos

GRÁFICO 3.18.
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA (A 31 de diciembre. Miles y tasa de variación anual en %)



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

meses del año. Anota tasas interanuales del 3,1% en el último trimestre de 2018 y en los dos primeros del año siguiente que repuntan incluso hasta el 3,7% en el tercero; sin embargo, decae medio punto porcentual en el último en gran medida por el flojo registro del mes de diciembre (2,9% interanual, 0,4 puntos menos que el mismo mes de 2018, lo que implica un total de 588.500 inscritos).

En el sector agrario se encuentra la principal diferencia de la información que emana del registro de afiliados a la Seguridad Social respecto a la Encuesta, tanto en su condición de actividad productiva como en ese régimen de cotización. Frente a la contracción, relevante, estimada por esta última, el promedio anual del régimen agrario arroja un aumento del 3% frente a la mínima subida de tres décimas que proporcionaba en 2018. Realmente, es la aceleración en este régimen de cotización lo que explica la del total. Porque se estabiliza el ascenso en el régimen de autónomos (1,3% los dos años). Y se desaceleran tanto el de trabajadores del mar, este con significación pues se deja casi un punto aunque su incidencia en el agregado es muy reducida (1,4%), como, muy débilmente, el general que anota un alza del 4,1% (0,3 puntos menos que en 2018).

La disparidad entre las citadas fuentes en lo que concierne al régimen agrario se traslada al análisis por sectores económicos, porque también bajo este enfoque el año 2019 proporciona un crecimiento de los afiliados que se dedican a la agricultura, sea cual sea su régimen de cotización, más pronunciado que en 2018 (2,7 y 0,5% respectivamente en base a las medias anuales). Son más atenuadas que en la EPA las subidas de la afiliación en la industria y la construcción (2,4 y 5,7% en ese orden), y desaceleradas pues quedan a poco más de un punto porcentual de las registradas un año antes. Apenas hay diferencia, en cambio, en la subida en el sector servicios cuyos afiliados aumentan un 3,4%, casi como con el año 2018.

Se puede profundizar el estudio evolutivo del empleo por ramas económicas a partir de la estadística de afiliación a la Seguridad Social según la CNAE-09 a dos dígitos. Datada a 31 diciembre se exponen en la tabla 3.17, que recoge las 20 actividades con mejor y peor comportamiento en 2019 de entre las que tienen como mínimo 1.000 inscritos en la Región de Murcia, y los resultados de las mismas en España. En general, entre las primeras predominan las ramas de los servicios (programación y

TABLA 3.17.
EVOLUCIÓN DE LOS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS. AÑO 2019 (Número y variaciones porcentuales) (1)

Actividad CNAE-09		Total afiliados						
		Región de Murcia				España		
		2019	%			%		
			18/19	13-19	09-13	18/19	13-19	09-13
Mejor evolución 2019								
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	4.587	15,0	159,7	23,1	7,8	79,0	17,2
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	5.677	8,5	50,2	-24,9	4,6	27,3	-13,7
53	Actividades postales y de correos	1.942	8,0	62,1	10,1	4,6	49,8	-4,0
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	2.910	7,5	53,0	9,7	4,5	44,0	2,9
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.174	6,9	50,9	-0,5	1,4	30,5	-2,5
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	1.367	6,1	36,7	-2,3	2,4	20,3	-9,0
72	Investigación y desarrollo	1.247	5,9	22,9	6,1	2,9	25,9	10,0
20	Industria química	4.271	5,9	24,1	-0,3	3,7	17,8	-4,2
43	Actividades de construcción especializada	22.621	5,8	37,9	-40,5	1,8	26,0	-33,3
61	Telecomunicaciones	1.458	5,6	43,6	7,5	-1,2	-9,7	-6,5
87	Asistencia en establecimientos residenciales	4.683	5,3	62,1	25,8	4,0	28,6	11,1
80	Actividades de seguridad e investigación	3.321	5,3	18,5	-11,1	3,8	19,9	-8,6
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	2.741	5,2	56,4	13,1	4,1	57,3	22,7
68	Actividades inmobiliarias	2.749	4,8	52,6	-4,2	3,7	45,6	8,1
55	Servicios de alojamiento	2.538	4,2	31,4	-16,9	3,4	27,3	-3,0
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3.489	4,0	35,6	-16,4	1,5	16,3	-15,4
56	Servicios de comidas y bebidas	38.944	3,9	33,3	6,5	2,8	27,8	3,9
31	Fabricación de muebles	5.926	3,9	36,7	-31,3	0,9	11,5	-35,3
11	Fabricación de bebidas	1.323	3,8	18,5	-21,4	-0,1	3,8	-10,1
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	14.923	3,8	22,0	-4,2	2,2	17,5	-4,0

TABLA 3.17 (continuación)

Actividad CNAE-09		Total afiliados						
		Región de Murcia				España		
		2019	%			%		
			18/19	13-19	09-13	18/19	13-19	09-13
Peor evolución 2019								
30	Fabricación de otro material de transporte	1.340	-15,6	-14,2	-20,0	-1,0	13,8	-11,2
42	Ingeniería civil	1.611	-15,4	19,2	-62,6	1,5	8,6	-52,0
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	11.558	-4,1	-8,5	38,4	-3,2	-6,5	41,2
73	Publicidad y estudios de mercado	1.111	-4,0	-31,0	22,2	2,4	13,3	-8,8
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1.892	-2,9	-15,7	-24,1	-4,2	-23,0	-19,9
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	5.239	-2,4	109,5	-4,9	3,1	45,9	32,5
15	Industria del cuero y del calzado	1.935	-1,9	38,2	25,7	-4,4	8,4	13,0
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4.715	-1,3	-12,0	-20,3	-1,7	-11,5	-17,8
14	Confección de prendas de vestir	1.211	-0,5	4,8	-20,6	-3,5	-0,1	-25,9
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.051	-0,5	14,9	-33,7	-1,5	1,2	-21,7
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.790	0,1	9,2	-21,2	0,0	11,2	-31,1
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	7.794	0,4	10,7	-4,5	1,2	11,8	-1,6
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	8.252	0,4	28,1	-18,9	0,8	19,0	-20,5
32	Otras industrias manufactureras	1.140	0,5	34,4	2,7	2,3	26,2	-2,1
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	2.681	0,6	9,3	6,0	0,5	18,0	5,7
77	Actividades de alquiler	2.325	1,0	-6,9	-46,9	-2,3	-10,4	-44,5
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión de	1.889	1,1	17,5	20,8	6,1	59,3	9,4
78	Actividades relacionadas con el empleo	5.006	1,1	75,8	50,6	-0,5	66,9	6,1
94	Actividades asociativas	3.118	1,2	24,9	-23,8	1,5	6,9	-16,1
49	Transporte terrestre y por tubería	21.678	1,3	23,1	-6,1	1,9	17,9	-11,2

(1) A 31 de diciembre. Se muestran las 20 actividades con mejor y peor evolución en 2019 de las ramas que tienen como mínimo 1.000 afiliados.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

consultoría sobremanera), con algunas de la industria como reparación e instalación de maquinaria y equipo, industria química, fabricación de maquinaria y equipo, fabricación de muebles y fabricación de bebida; también actividades de construcción especializada, a la que está estrechamente relacionada servicios técnicos de arquitectura e ingeniería dentro también de las ramas terciarias. Entre las que descienden sobresale ingeniería civil y fabricación de otro material de transporte que anotan caídas en el entorno del 15%; entre 2 y 4 puntos porcentuales decrecen actividades administrativas de oficina, reparación de ordenadores, publicidad y estudios de mercado y actividades de los hogares como empleadores domésticos.

3.1.4. PARO ESTIMADO

El paro desciende de nuevo en 2019 y con más fuerza que el año anterior. Es la consecuencia del notable y acelerado ritmo de crecimiento del empleo, que promueve la caída pese al avance del flujo de activos, a su vez más dinámico que entonces. El retroceso es generalizado en las diferentes categorías en que se subdivide el total (las mujeres menores de 25 años constituyen la principal excepción), incluido el paro de larga duración que vuelve a declinar con intensidad. Ocasiona a su vez una significativa reducción de la tasa de desempleo, asimismo común en las diferentes rúbricas con la salvedad referida. Insuficiente todavía para evitar que la tasa total, cuyo valor es casi el doble que el estimado cuando se desencadena la crisis económica, quede por debajo del nacional.

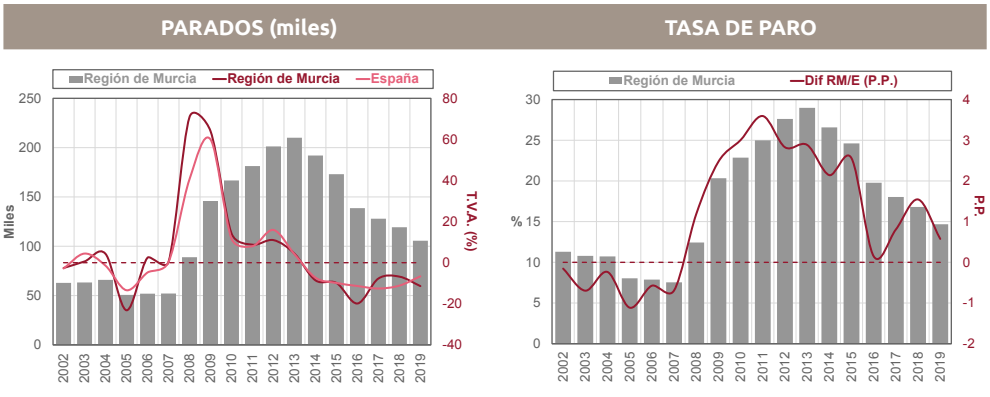
La EPA estima en promedio anual 105.600 personas desempleadas en la Región de Murcia en 2019 y 13.600 menos que en 2018, lo que porcentualmente implica una disminución del 11,4% y agrandar 4,6 puntos la del año anterior. Su trayectoria en el primer semestre es excelente, con tasas interanuales en el entorno del -17%, por la confluencia del buen comportamiento de la ocupación y la subida suave de la población

activa. Mientras esta vigoriza su progresión en el segundo semestre el empleo pierde súbitamente brío en el cuarto trimestre, y por tanto, respecto a los mismos tres últimos meses de la anualidad precedente, el resultado es un aumento interanual del número de parados del 3,1% y el repunte del total hasta 117.200; en términos interanuales, no había crecido ningún trimestre desde mediados de 2013. Sin perjuicio de este tropiezo final, en los últimos seis años el paro estimado se reduce a la mitad.

Continúa el retraimiento del desempleo también en España pero, a diferencia de la Región de Murcia, con un ritmo desacelerado que proviene del debilitamiento del empleo. En el conjunto nacional, a su vez con medias anuales, anota una tasa del -6,6%, 4,5 puntos menos negativa que la obtenida en 2018; desde 2013, la contracción es unos tres puntos porcentuales inferior a la de aquel territorio. Únicamente en Navarra y País Vasco, al igual que en la comunidad murciana según se ha señalado, gana intensidad el recorrido bajista del número de parados. La primera anota la mayor reducción con una tasa anual del -17,4%; la mengua está entre 10 y 12 puntos en Castilla-La Mancha, Galicia y Madrid. Frente a la bonanza que desprenden estas cifras, se observan incrementos en el entorno de los cuatro puntos porcentuales en Asturias, Canarias y Baleares.

El acusado incremento de la cifra de ocupados unido al aumento de activos provoca, ya por sexto año consecutivo, la caída de la tasa de paro, más que en 2018. Un año después la estima la Encuesta en 14,7%, a 2,1 puntos de distancia de aquella cuya mengua se limitó a 1,3 (tras el empeoramiento en el cuarto trimestre de 2019, es en este 16,1%). Desde el año 2013 la tasa de paro decae en la Región 14,3 puntos pero su magnitud todavía duplica prácticamente la del año 2007. Más pequeño es el retroceso último de la tasa de paro en España, 1,2 puntos porcentuales que la dejan en 14,1%; baja 12 puntos desde el año 2013 pero aún rebasa la del año 2007 por 6 puntos. Todas las comunidades autónomas muestran fuertes disminuciones de la tasa de paro en los últimos seis años, en general entre 9 y 15 puntos porcentuales (tabla 3.18); sin embargo, en algunas regiones aumenta en 2019 por primera vez desde que empezó la recuperación económica (Asturias, Baleares y Canarias, solo unas décimas). Estas evoluciones atemperan pero no impiden que siga

GRÁFICO 3.19.
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DESEMPLEADOS Y DE LA TASA DE PARO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019
(Medias anuales en miles y TVA en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

TABLA 3.18.
POBLACIÓN DESEMPLEADA (medias anuales en miles) **Y TASAS DE PARO** (%) **POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013 Y 2019**

	Población desempleada					Tasas de paro				
	2013	2019	18/19 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)	2013	2019	18/19 (p.p.)	13/19 (p.p.)	07/13 (p.p.)
Andalucía	1.460,6	838,7	-7,3	-42,6	208,4	36,2	21,2	-1,8	-15,0	23,5
Aragón	140,2	65,5	-4,1	-53,3	301,9	21,4	10,0	-0,6	-11,4	16,1
Asturias	117,5	64,0	3,7	-45,5	193,1	24,1	14,2	0,6	-9,9	15,7
Baleares	136,2	76,0	4,2	-44,2	246,1	22,3	11,8	0,1	-10,5	15,1
Canarias	371,4	233,5	3,6	-37,1	257,0	33,7	20,5	0,4	-13,2	23,3
Cantabria	57,2	28,0	-3,0	-51,1	244,9	20,4	10,3	-0,4	-10,2	14,5
Castilla y León	254,7	130,4	-3,6	-48,8	206,6	21,7	11,6	-0,5	-10,1	14,6
Castilla- La Mancha	304,8	159,6	-10,7	-47,7	324,7	30,0	16,2	-2,0	-13,8	22,3
Cataluña	893,2	426,5	-2,3	-52,3	260,9	23,1	11,0	-0,5	-12,1	16,6
C. Valenciana	690,5	342,9	-9,1	-50,3	223,4	28,1	14,1	-1,5	-13,9	19,3
Extremadura	174,0	107,2	-8,6	-38,4	181,1	33,9	21,5	-2,1	-12,3	20,9
Galicia	284,6	145,9	-12,0	-48,7	191,1	22,0	11,8	-1,6	-10,3	14,5
Madrid	669,5	368,2	-11,5	-45,0	221,6	19,8	10,6	-1,6	-9,1	13,5
R.Murcia	210,1	105,6	-11,4	-49,7	303,7	29,0	14,7	-2,1	-14,3	21,4
Navarra	56,4	26,0	-17,4	-54,0	285,2	17,9	8,2	-1,8	-9,7	13,2
País Vasco	173,6	94,3	-7,8	-45,7	161,2	16,6	9,2	-0,8	-7,4	10,4
Rioja, La	31,2	15,6	-2,7	-50,1	245,7	20,0	10,0	-0,4	-10,1	14,3
España	6.051,1	3.247,8	-6,6	-46,3	227,8	26,1	14,1	-1,2	-12,0	17,9

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

siendo elevada la dispersión de los mercados de trabajo regionales en términos de tasa de paro. Hay comunidades autónomas en las que se supera el 20% (Extremadura, Andalucía y Canarias); en otras, no rebasa el 10% (Aragón, Navarra, País Vasco y La Rioja).

La mejora del desempleo en 2019 es generalizada, se indicó al inicio del epígrafe. Así, afecta a hombres y mujeres y con relativo equilibrio pues la caída en aquellas es superior por poco más de dos puntos (-12,4 y -10%); no obstante, desde 2013 arroja una reducción mucho más pronunciada en los varones (tabla 3.19) por la concurrencia del mayor dinamismo del empleo, si bien con una brecha pequeña, y la contracción moderada de los activos (se elevan ligeramente en las féminas). La evolución en el sexenio no difiere mucho en España respecto a lo señalado pero en 2019 el decremento en los varones casi duplica el de las féminas.

En la Región de Murcia, los comportamientos apuntados recortan ligeramente la larga brecha que separa las tasas de paro masculina y femenina. Igualadas al final de la recesión por el desplome de la construcción, la reactivación de la economía vuelve a generarla con amplitud. La primera desciende de 1,5 puntos en 2019 y cerca del doble la segunda; no obstante, esta última, estimada en 18,2%, es 6,3 puntos mayor. La tasa regional de paro masculina queda muy cerca por debajo de la española (12,4%), pero la femenina la sobrepasa con holgura (16%).

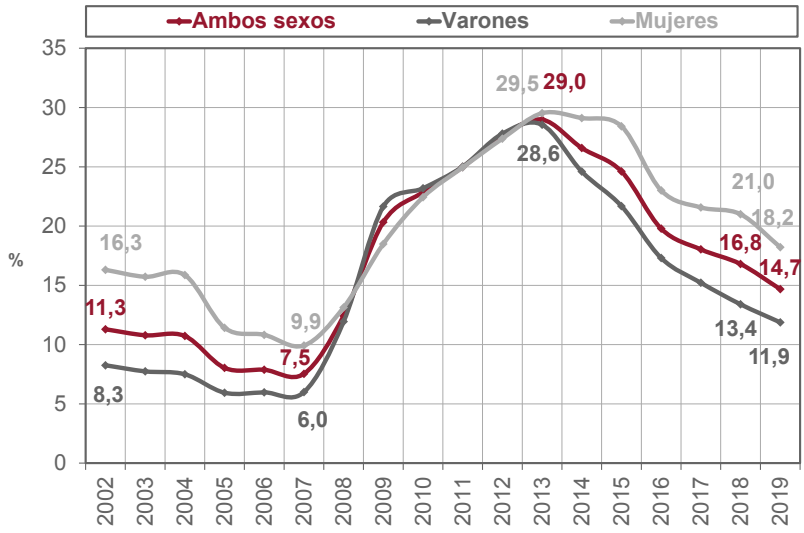
También se aprecia significativas reducciones del desempleo, en términos absolutos y de tasa, desagregado el total en los tres intervalos de edad utilizados en este estudio. En lo que concierne al número, destaca sobremanera la bajada en el más añoso, que pierde más de una quinta parte por la concurrencia del aumento del empleo y quizá también por el incremento de personas que pasan del paro a la inactividad; la caída es muy importante en hombres y mujeres, aunque superior en estas. Apenas

TABLA 3.19.
POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (Miles)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Ambos sexos	**52,0**	**210,0**	**105,7**	**-11,3**	**-49,7**	**304,1**	**1.846,2**	**6.051,1**	**3.247,8**	**-6,6**	**-46,3**	**227,8**
Menores de 25 años	15,0	32,5	19,6	-9,7	-39,8	116,3	444,7	951,1	500,8	-3,2	-47,3	113,9
25-54 años	33,7	160,6	73,2	-9,8	-54,4	377,0	1.263,9	4.516,1	2.255,0	-8,2	-50,1	257,3
55 y más años	3,3	17,0	12,9	-21,1	-24,0	413,6	137,6	583,9	492,0	-2,8	-15,7	324,4
Hombres	**25,1**	**116,9**	**47,7**	**-10,0**	**-59,2**	**365,8**	**826,4**	**3.205,6**	**1.527,8**	**-8,8**	**-52,3**	**287,9**
Menores de 25 años	8,0	18,0	9,6	-24,5	-47,0	125,3	209,0	515,3	260,2	-9,9	-49,5	146,6
25-54 años	15,0	88,8	31,4	-2,5	-64,6	490,7	543,0	2.352,1	1.018,9	-9,6	-56,7	333,2
55 y más años	2,1	10,2	6,8	-17,4	-33,3	389,2	74,5	338,3	248,7	-4,1	-26,5	354,2
Mujeres	**27,0**	**93,2**	**58,0**	**-12,4**	**-37,7**	**245,3**	**1.019,8**	**2.845,5**	**1.720,0**	**-4,7**	**-39,6**	**179,0**
Menores de 25 años	7,1	14,4	10,0	11,1	-30,5	104,6	235,8	435,8	240,6	5,2	-44,8	84,8
25-54 años	18,7	72,0	41,8	-14,6	-41,9	285,8	720,9	2.164,1	1.236,1	-7,0	-42,9	200,2
55 y más años	1,3	6,8	6,2	-24,5	-9,2	431,4	63,1	245,6	243,3	-1,6	-0,9	289,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.20.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

hay diferencia en la intensidad distinguiendo entre personas menores de 25 años y quienes tienen entre 25 y 54, en las que decrece alrededor del 10%. Sí se encuentran distinguiendo según el sexo. En las personas por debajo de 25 años, porque todo el descenso proviene del muy elevado retroceso del desempleo masculino, casi una cuarta

parte (aumenta un 11% en las mujeres). En el rango central de edad, porque, aunque la merma afecta a las dos cohortes, es de escasa entidad en los varones y muy relevante en las féminas. La evolución en términos de edad presenta alguna diferencia respecto a España. Sobre todo por la escasa fuerza con que retrocede en el país el desempleo en las personas menores de 25 años (asimismo, se eleva en las mujeres) y mayores de 55, este colectivo, como se ha indicado, el más favorecido en la Región.

En general, estos movimientos del número de desempleados se trasladan a las tasas de paro. El dato más adverso, por tanto, se localiza en las mujeres menores de 25 años, cuyo valor se acrecienta 4,1 puntos en 2019 y asciende al 40,5%; a considerable distancia, por tanto, de la masculina que queda en 28,2% tras disminuir 11 puntos en el ejercicio. Agregando ambos sexos la rebaja es de casi cinco puntos pero, pese a intentarlo activamente, todavía carece de ocupación un tercio de las personas que tienen menos de 25 años (tabla 3.20). La mengua de la tasa de paro total es de 1,5 puntos en el intervalo 25-54 años, casi toda proveniente de las mujeres; se estima en 13,4%, asimismo con una brecha de género amplia (6,5 puntos mayor la femenina, estimada en 16,9%). Menos relevante, pero significativa, es esta distancia en las personas de 55 y más años, cuya tasa de paro es 11,4% después de una disminución anual cercana a cuatro puntos porcentuales. Considerando ambos sexos, solo en este tramo de edad más avanzada es menor la tasa de paro regional que la española; asimismo las masculinas, con independencia del intervalo de edad, y las femeninas de los dos primeros rangos.

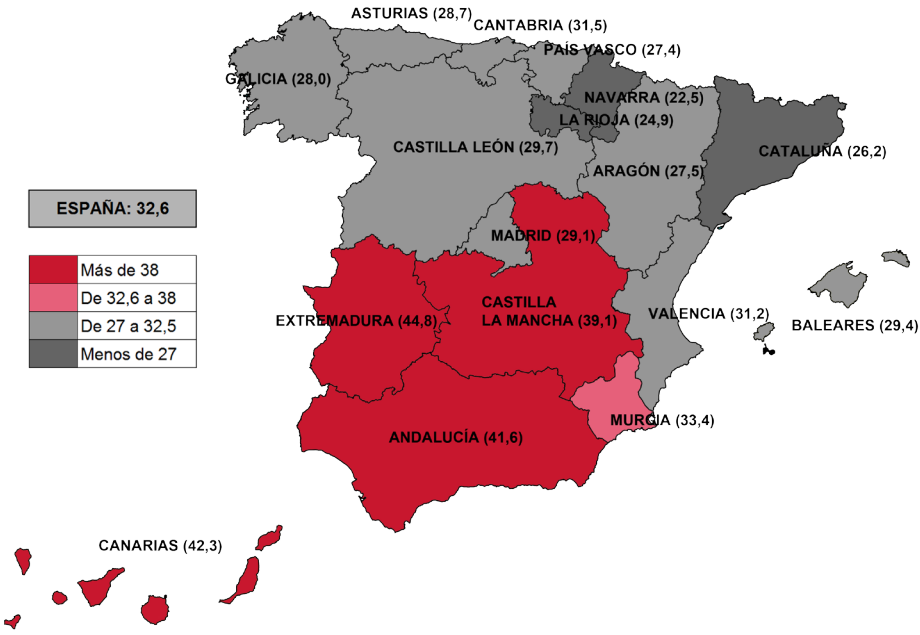
No es menor la dispersión territorial que presentan las tasas de paro regionales de la población joven respecto a la total, apuntada anteriormente. Aunque se rebaja ligeramente en 2019 en términos de desviación típica, la desigualdad es muy pronunciada. Y en general con las mismas regiones ocupando las posiciones primeras y últimas. Con valores por encima del 40% se encuentran Extremadura, Canarias y Andalucía; los menores, entre 22,5% y 25%, en Navarra y La Rioja (mapa 3.3). Solo en Cataluña, Galicia y La Rioja es menor la tasa de paro juvenil masculina (cuyos valores se encuentran entre el 23,8% de Navarra y el 46,9% estimado en Andalucía) y la femenina (los extremos son Navarra y Extremadura, 21,2 y 54,3% respectivamente).

TABLA 3.20.
TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (%)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Diferencia (p.p.)			2007	2013	2019	Diferencia (p.p.)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Ambos sexos	**7,5**	**29,0**	**14,7**	**-2,1**	**-14,3**	**21,4**	**8,2**	**26,1**	**14,1**	**-1,2**	**-12,0**	**17,9**
Menores de 25 años	16,6	53,5	33,4	-4,8	-20,1	36,9	18,1	55,5	32,6	-1,8	-22,9	37,4
25-54 años	6,3	27,6	13,4	-1,5	-14,3	21,4	7,2	24,5	12,9	-1,1	-11,6	17,3
55 y más años	5,5	20,4	11,4	-3,8	-9,0	14,9	5,7	19,4	12,2	-1,0	-7,1	13,7
Hombres	**6,0**	**28,6**	**11,9**	**-1,5**	**-16,7**	**22,6**	**6,4**	**25,6**	**12,4**	**-1,3**	**-13,2**	**19,2**
Menores de 25 años	15,2	53,6	28,2	-11,3	-25,4	38,4	15,2	56,2	31,0	-4,3	-25,3	41,0
25-54 años	4,6	27,1	10,4	-0,2	-16,7	22,5	5,5	23,8	11,1	-1,1	-12,8	18,3
55 y más años	5,1	20,8	10,2	-3,0	-10,5	15,7	4,8	19,6	11,3	-1,0	-8,3	14,8
Mujeres	**9,9**	**29,5**	**18,2**	**-2,8**	**-11,3**	**19,6**	**10,7**	**26,7**	**16,0**	**-1,0**	**-10,7**	**16,0**
Menores de 25 años	18,7	53,4	40,5	4,1	-12,9	34,7	21,7	54,6	34,5	1,2	-20,1	32,9
25-54 años	8,7	28,3	16,9	-3,1	-11,3	19,5	9,5	25,2	15,0	-1,2	-10,2	15,7
55 y más años	6,2	19,8	13,1	-4,8	-6,7	13,6	7,4	19,1	13,5	-1,1	-5,6	11,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

MAPA 3.3.
TASAS DE PARO DE LAS PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2019 (Media anual en %)

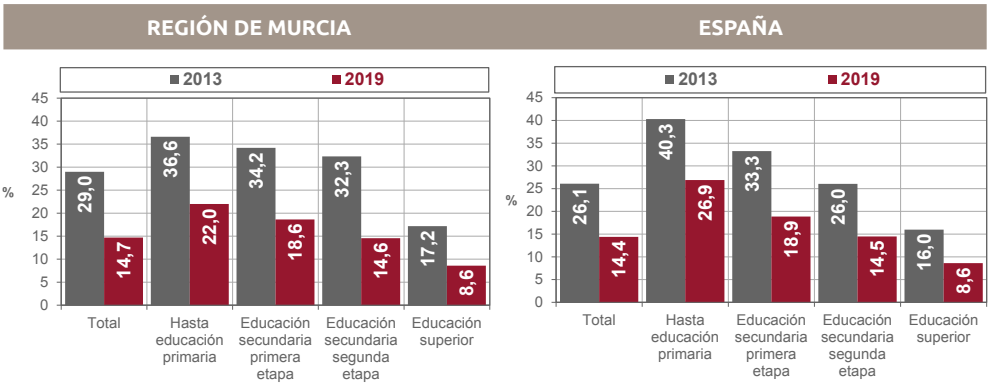


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

Se indicó antes que la ocupación presenta mejor evolución cuanto más elevada sea la formación educativa de las personas trabajadoras. En 2019, esa afirmación se cumple literalmente en España y con alguna pequeña salvedad en la Región de Murcia. A la inversa, también sucede en el desempleo. Total y en términos de tasa de paro. El número de desempleados desciende ese año algo más del 22% en quienes tienen título de educación secundaria de segunda etapa, un 10% si poseen título superior y un punto menos en aquellos con título de educación primaria como máximo; se aparta de la correlación anunciada el grupo con educación secundaria de primera etapa, cuya mengua sobrepasa unas décimas los cinco puntos porcentuales.

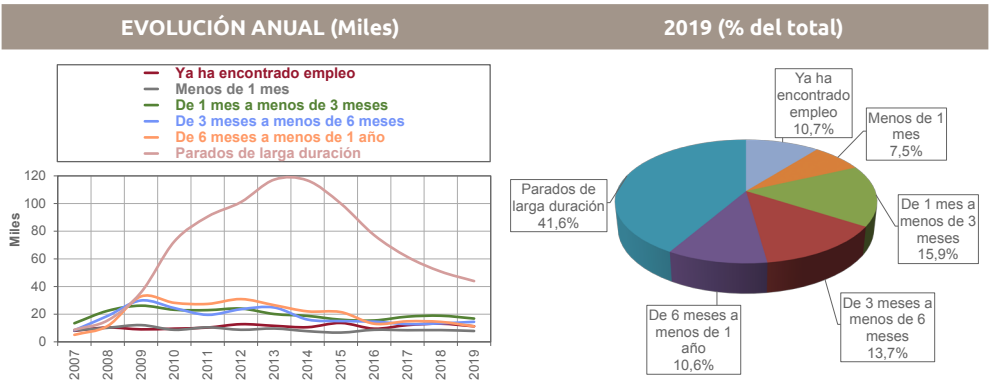
Es todavía más nítida la correlación desempleo-titulación educativa observando las tasas de paro. La desagregación de esta siguiendo ese criterio denota una sensible caída con el paso a la educación secundaria, que se profundiza en el nivel de educación superior. Con más o menos intensidad, entre uno y dos puntos porcentuales aproximadamente, todas las rúbricas presentan disminuciones en 2019. Pero no alteran la relación inversa referida: la tasa de paro es 22% en quienes tienen como máximo educación primaria; este valor es 3,4 puntos más bajo en educación secundaria de primera etapa y unos cuatro adicionales en segunda etapa; el descenso en el tramo de educación superior deja la tasa en 8,6%. Como revela el gráfico 3.21, es en el nivel de titulación inferior donde

GRÁFICO 3.21.
TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN. AÑOS 2013 Y 2019
(Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.22.
PARADOS POR TIEMPO DE BÚSQUEDA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2019
(medias anuales en miles) **Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN 2019**



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

se genera la diferencia entre la tasa de paro total de la Región de Murcia y España.

La mejora de las cifras de desempleo en 2019 es también perceptible cuando se atiende al tiempo que llevan los trabajadores sin encontrar ocupación. Todos los tramos experimentan contracciones de distinta magnitud pero sobresale de nuevo la intensidad que alcanza en el denominado paro de larga duración, es decir, el colectivo de personas desempleadas durante un año como mínimo. La única sombra en esta evolución se encuentra en que también disminuye la cuantía de quienes en el momento de ser encuestados estaban parados (-14,4% frente al 8,5% de incremento en 2018). Los 44.000 parados de larga duración suponen un 13,6% menos que el año anterior, cuya reducción fue 3,6 puntos más grande. Casi todo el retroceso afecta

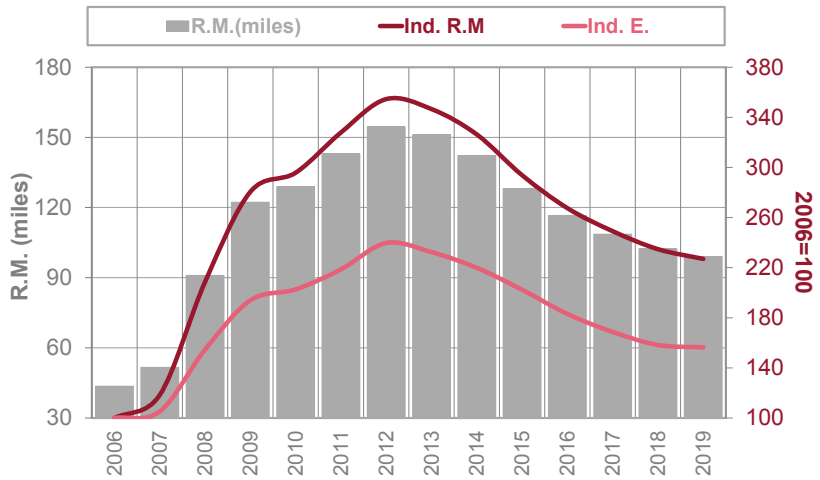
a los desempleados con al menos 2 años de antigüedad (la disminución es de 500 en quienes están en esa situación hasta un año y 6.300 a partir de ese umbral); sería de particular interés conocer en qué medida esta mengua obedece a la reinserción en el mercado laboral o al abandono del mismo por pasar a la inactividad. Pese a la referida bajada, el desempleo de larga duración concentra la mayor parte del paro: reúne en 2019 el 41,6%, 1,1 puntos menos que el año anterior; llegó a representar más del 60% en 2014.

3.1.5. PARO REGISTRADO

Persiste en 2019 el descenso del número de parados registrados en las oficinas de empleo. En la Región de Murcia y España, en ambos territorios con un ritmo ligeramente debilitado pero con la particularidad de que la disminución beneficia a casi todas las cohortes en que se suele desagregar el total. También es generalizada la desaceleración, que en la comunidad autónoma evitan los más jóvenes y la industria intensificando la caída que se produjo un año antes. Ahora bien, pese al retroceso continuado desde 2013, la intensa destrucción de empleo que trajo la recesión económica imposibilita aún que se recuperen las cifras anteriores. Tampoco ha sucedido en ninguna autonomía, algunas mostrando al acabar el último ejercicio un repunte en la cuantía de parados inscritos.

Las conclusiones expuestas se basan en los datos aportados por el Servicio Público de Empleo Estatal. En la Región de Murcia, en diciembre de 2019 eran 98.941 las personas registradas en las oficinas de empleo como desempleadas, la primera vez desde 2009 que se baja de 100.000. Aquella cifra supone una disminución anual de casi 3.400 personas, prácticamente la mitad que en 2018; en términos relativos implica una contracción del 3,3% frente al 5,8% entonces. El decremento de la cifra de parados registrados fue intensificándose hasta el tercer trimestre de 2019 (se pasó del 3,7% en enero al 6,3% en el mes de septiembre), pero se vuelve a ralentizar en los últimos tres meses del año. Más atenuada es la pérdida de vigor si se consideran las medias

GRÁFICO 3.23.
EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO. PERIODO 2006-2019 (A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

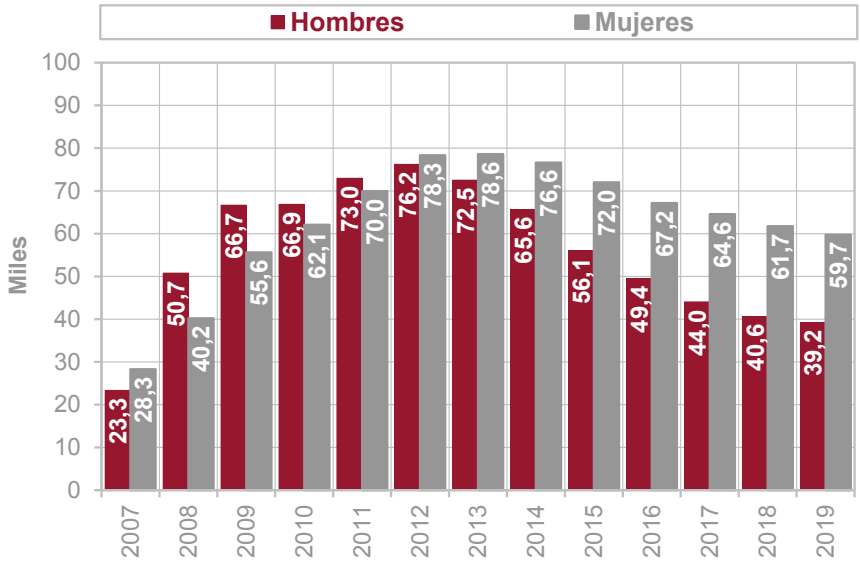
anuales: el promedio de 99.580 desempleados inscritos en 2019 es un 4,6% menor que el de 2018, esta anualidad con una mengua solo tres décimas superior. Como se aprecia en el gráfico 3.23, desde el año 2013 no ha dejado de retroceder; sin embargo, no ha sido suficiente para alcanzar la cantidad existente al comienzo de la crisis puesto que esta lo aumentó en más de 100.000 personas.

También en España continúa la minoración del paro registrado aunque con una desaceleración anual notablemente mayor que en la Región. En 2019 se limita la reducción al 1,2%, cinco puntos inferior a la tasa anotada un año antes. En las últimas anualidades se ha contraído casi en un tercio la cantidad de estos desempleados pero, al igual que en nuestra comunidad, aún dista de la previa a la recesión.

A diferencia de lo ocurrido en los ejercicios precedentes, con reducciones del total sin excepciones regionales, en 2019 crece la cifra de parados registrados en varias comunidades autónomas. Ocurre de manera significativa en Castilla-La Mancha (3,2%) y Baleares (2,1%), y en torno al 1% en Navarra y Canarias. Presentan una variación nula Madrid y La Rioja. El descenso es el comportamiento mayoritario, por tanto, pero en todas son porcentualmente menores que en 2018. En el periodo 2013-2019 superan el 40% las disminuciones de Aragón, Castilla y León y La Rioja; no alcanzan el 25% en Andalucía y Canarias.

La caída del paro registrado en 2019 sucede en hombres y mujeres con similar intensidad, en contra de lo ocurrido en los años previos a la actual fase expansiva, en los que ha menguado con más fuerza en los varones (tabla 3.21). Las féminas anotan en 2019 una tasa anual del -3,3% y una décima más los hombres, valores que implican ralentizaciones de 1,1 y 4,4 puntos respectivamente. En el conjunto del país también se afloja la trayectoria declinante en ambos sexos, especialmente la masculina donde la contracción no alcanza el punto porcentual tras rebasar los ocho en 2018.

GRÁFICO 3.24.
PARO REGISTRADO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA.
PERIODO 2007-2019 (Miles. A 31 de diciembre)



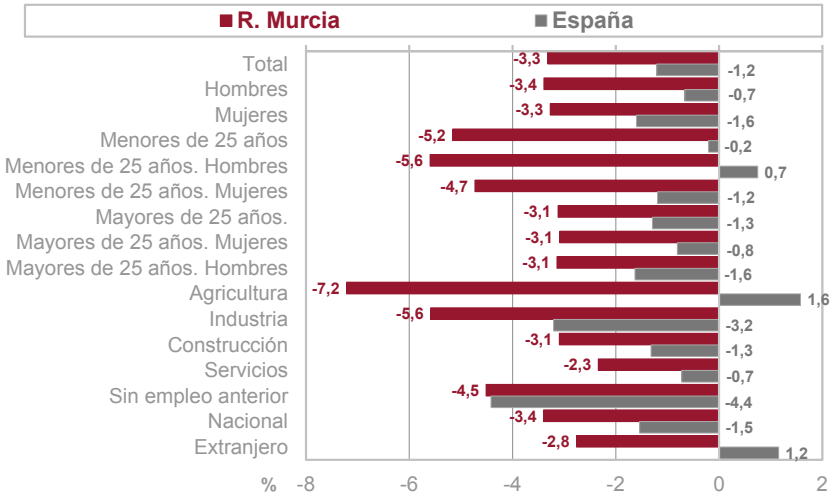
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

Distinguiendo por grupos de edad, los menores de 25 años son una de las pocas cohortes que suponen una excepción a la desaceleración de la bajada del paro registrado; en diciembre de 2019 presenta una reducción del 5,2% que es un punto y medio superior a la acontecida el mismo mes del año precedente. Esta mejora afecta especialmente a los varones, cuya caída se acelera casi tres puntos frente a tres décimas en las mujeres. Los parados de la cohorte de edad superior rebajan la retracción casi a la mitad, limitándose la tasa anual a -3,1% y sin diferencias entre ambos sexos. Desde 2013, la contracción de los más jóvenes es algo superior y ambas franjas de edad presentan una disminución mayor en los hombres.

Si dentro del grupo de mayores de 25 años se diferencia entre los que tienen hasta 44 años y los de edad superior se aprecia que son los primeros los que permiten la disminución del número de parados registrados (-6,2%), puesto que apenas varía en los más añosos (-0,3%). En ambos segmentos es mínima la diferencia entre hombres y mujeres.

En función de la nacionalidad es reseñable la vigorosa ralentización que se observa en la cuantía de desempleados inscritos extranjeros. En diciembre de 2018 decreció el 11,1% y un año más tarde no alcanza el 3%, que equivale únicamente a unas 350 personas. Tanto hombres como mujeres suavizan la intensidad de la mengua y, a diferencia de lo ocurrido en 2018, con tasas similares (entonces los varones anotaron una bajada del 17,8% que superó en casi 11 puntos la femenina). También la evolución de los parados registrados de nacionalidad española frena su disminución; lo hace 1,6 puntos, hasta un valor del 3,4% que es igual en hombres y mujeres. Difiere el comportamiento de la cohorte extranjera en España puesto que en diciembre de 2019 eran un 1,2% más los desempleados inscritos respecto al mismo mes del año anterior. Este ascenso proviene de las mujeres porque la cifra se mantiene estable en los varones. Los españoles limitan su contracción al 1,5%, siendo en este caso las féminas las que presentan un mejor comportamiento.

GRÁFICO 3.25.
VARIACIÓN PORCENTUAL DEL PARO REGISTRADO: PRINCIPALES RÚBRICAS. AÑO 2019 (A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

TABLA 3.21.
PARO REGISTRADO POR SEXO Y EDAD. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Total	**51.623**	**151.084**	**98.941**	**-3,3**	**-34,5**	**192,7**	**2.129.547**	**4.701.338**	**3.163.605**	**-1,2**	**-32,7**	**120,8**
Hombres	23.341	72.496	39.221	-3,4	-45,9	210,6	885.139	2.294.712	1.328.396	-0,7	-42,1	159,2
Mujeres	28.282	78.588	59.720	-3,3	-24,0	177,9	1.244.408	2.406.626	1.835.209	-1,6	-23,7	93,4
Menores de 25 años	**6.879**	**15.161**	**9.542**	**-5,2**	**-37,1**	**120,4**	**240.383**	**412.584**	**246.706**	**-0,2**	**-40,2**	**71,6**
Hombres	3.673	7.796	4.705	-5,6	-39,6	112,3	123.887	216.484	126.844	0,7	-41,4	74,7
Mujeres	3.206	7.365	4.837	-4,7	-34,3	129,7	116.496	196.100	119.862	-1,2	-38,9	68,3
Mayores de 25 años	**44.744**	**135.923**	**89.399**	**-3,1**	**-34,2**	**203,8**	**1.889.164**	**4.288.754**	**2.916.899**	**-1,3**	**-32,0**	**127,0**
Hombres	19.668	64.700	34.516	-3,1	-46,7	229,0	761.252	2.078.228	1.201.552	-0,8	-42,2	173,0
Mujeres	25.076	71.223	54.883	-3,1	-22,9	184,0	1.127.912	2.210.526	1.715.347	-1,6	-22,4	96,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

TABLA 3.22.
PARO REGISTRADO POR NACIONALIDAD Y SEXO. AÑOS 2007, 2013 Y 2019 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Nacional	**43.101**	**131.283**	**86.649**	**-3,4**	**-34,0**	**204,6**	**1.917.583**	**4.145.610**	**2.765.311**	**-1,5**	**-33,3**	**116,2**
Hombres	17.687	62.301	34.768	-3,4	-44,2	252,2	762.121	1.989.030	1.160.354	-0,8	-41,7	161,0
Mujeres	25.414	68.982	51.881	-3,4	-24,8	171,4	1.155.462	2.156.580	1.604.957	-2,1	-25,6	86,6
Extranjero	**8.522**	**19.801**	**12.292**	**-2,8**	**-37,9**	**132,4**	**211.964**	**555.728**	**398.294**	**1,2**	**-28,3**	**162,2**
Hombres	5.654	10.195	4.453	-3,0	-56,3	80,3	123.018	305.682	168.042	0,0	-45,0	148,5
Mujeres	2.868	9.606	7.839	-2,6	-18,4	234,9	88.946	250.046	230.252	2,0	-7,9	181,1

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

TABLA 3.23.
PARO REGISTRADO POR SECTORES ECONÓMICOS. AÑOS 2007, 2013 Y 2019
(A 31 de diciembre)

	Región de Murcia						España					
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)		
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13
Agricultura	2.746	11.771	6.919	-7,2	-41,2	328,7	68.812	200.064	140.960	1,6	-29,5	190,7
Industria	7.758	18.454	10.784	-5,6	-41,6	137,9	279.981	508.954	275.025	-3,2	-46,0	81,8
Construcción	9.791	21.443	8.207	-3,1	-61,7	119,0	283.867	652.697	274.022	-1,3	-58,0	129,9
Servicios	27.895	87.473	64.120	-2,3	-26,7	213,6	1.284.250	2.971.763	2.214.867	-0,7	-25,5	131,4
Sin empleo anterior	3.433	11.943	8.911	-4,5	-25,4	247,9	212.637	367.860	258.731	-4,4	-29,7	73,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

Continúa la disminución de los parados registrados en todos los segmentos de actividad económica, si bien con disparidad en lo que concierne a la magnitud. La industria es el único sector en el que se acelera la bajada, en concreto 8 décimas que dejan la tasa anual en 5,6%; es la actividad con mayor descenso, solo por detrás de la agri-

cultura a pesar de que esta última reduce la caída casi 9 puntos porcentuales. Similar ralentización presenta la construcción, mientras que en los servicios la variación es 1,6 puntos menos negativa que en diciembre de 2018 y no difiere apenas en aquellos que carecen de empleo anterior. En España es reseñable el incremento de la cifra de parados en la agricultura, frente al descenso del 10,5% que sucedió un año antes; el resto de sectores presentan caídas más pequeñas que las de 2018 e inferiores a las de la Región. Desde 2013, tanto en la Región como en el país, el sector con mayor contracción relativa del paro registrado es la construcción, seguido de la industria. La principal diferencia entre ambos territorios en este periodo radica en la agricultura porque la mengua es muy superior en el territorio murciano.

3.1.6. MERCADO DE TRABAJO LOCAL

Por último, como se viene haciendo en los años anteriores, se realiza una evolución de lo ocurrido en el mercado de trabajo en los municipios y comarcas de la Región de Murcia. Las estadísticas con este nivel de desagregación son reducidas, solo la Tesorería General de la Seguridad Social ofrece datos sobre afiliación y el Centro Regional de Estadística de Murcia recoge los referentes a paro registrado. Cabe recordar nuevamente que el reducido tamaño de algunos municipios ocasiona que sus variaciones en términos porcentuales sean muy abultadas.

La afiliación a la Seguridad Social se acelera con levedad en la Región de Murcia en base a los datos medios anuales pero tomando como referencia el mes de diciembre, criterio que se sigue en este epígrafe, se observa una significativa ralentización (2,9%, 0,4 puntos menos que en 2018). Este es el comportamiento predominante en la mayor parte de los municipios y comarcas, aunque hay excepciones. Ocho municipios dinamizan la progresión (Abanilla, Abarán, Albudeite, Los Alcázares, Cieza, Murcia, Puerto Lumbreras y Totana) y en cuatro se vuelve a la senda ascendente tras el retroceso del año previo (Beniel, Ricote, Ulea y Villanueva del Río Segura). En términos comarcales, Huerta de Murcia y Valle de Ricote son las excepciones al ganar fuerza la expansión si bien por escasas décimas.

Son varios también los municipios que en 2019 no consiguen elevar su afiliación, con retrocesos de distinta intensidad: roza el 10% en Alguazas, en torno al 7% en Campos del Río, Mula y Ojós, mientras que los más débiles no llegan al 1% (Blanca, Librilla y Mazarrón). Por el lado de los ascensos destaca Albudeite con un 8,1% y una décima menos Alhama de Murcia. La cantidad de inscritos en situación de alta en la Seguridad Social se mantiene prácticamente estable, con tasas de unas pocas décimas, en Pliego y Caravaca de la Cruz. Comarcalmente, si en 2018 destacó Río Mula por su incremento del 10,6% un año después también pero por ser la única comarca que minora su afiliación, un 6,1%. La mayor subida se produce en la comarca Oriental con una tasa del 5,1% aun cuando es en la que más se ralentiza (3,3 puntos). No alcanzan el 1% las subidas de Campo de Cartagena y Noroeste.

Si se tiene en cuenta el periodo de reactivación de la economía, a partir de 2013, el aumento de afiliados en el total regional, cercano a una cuarta parte, permite recuperar la totalidad del descenso acontecido en la etapa de crisis económica iniciada en 2007, siendo la cifra de 2019 prácticamente igual a la de entonces. En el periodo 2013-2019 ninguna comarca y solo tres municipios, todos de tamaño reducido (Aledo, Albudeite y Ulea), eluden el aumento de la afiliación. Presentan incrementos superiores al 30% los términos comarcales Vega Media, Oriental y Bajo Guadalentín, lo que permite que, junto con Huerta de Murcia, obtengan una cantidad de inscritos ión superior a la existente al comienzo de la recesión. Falta aún mucho empleo por recuperar en Noroeste, Altiplano, Vega Alta y Río Mula, con retrocesos en el periodo 2007-2019 en torno al 15,5%. En cuanto a los municipios destacan las alzas de Librilla, Lorquí, Alhama de Murcia y Villanueva del

Río Segura, que desde el año 2007 acrecienta la afiliación casi una cuarta parte, los dos primeros, y en torno al 45% los últimos. El municipio de Ojós fue el único que evitó la contracción durante el lustro recesivo; junto al ascenso en los siguientes años, en 2019 su afiliación es un tercio superior a la de 2007. También sobrepasan la cuantía de entonces Molina de Segura, Ceutí, Fortuna, Fuente Álamo, Alcantarilla, Murcia, Beniel, Los Alcázares y Puerto Lumbreras.

Desagregando la afiliación por regímenes, el crecimiento del total regional es generalizado en 2019. Como refleja la tabla 3.24, el general permanece como el más dinámico con un ascenso del 3,6% que ralentiza cuatro décimas el de la anualidad precedente. El régimen agrario registra el mismo avance que entonces mientras que el de autónomos se frena nueve décimas, hasta el 1,2%. La evolución es desigual en las comarcas. El general cae con intensidad en Río Mula y se eleva solo 0,7 puntos porcentuales en Campo de Cartagena. La comarca Oriental es la que obtiene la mayor subida, 8,3%, aunque con una debilitación anual de casi tres puntos. Únicamente se acelera el incremento de manera significativa en Vega Alta y solo unas décimas en Huerta de Murcia y Noroeste. En cuanto al régimen agrario, disminuye con cierta relevancia en la comarca Oriental y de forma suave en Alto Guadalentín y Noroeste, continuando estable en Vega Alta. Roza el 8% el alza en Río Mula y siguen con tasas en el entorno del 6% Altiplano y Valle de Ricote, estas dos últimas tras registrar descensos en el ejercicio anterior. La evolución del régimen de autónomos únicamente presenta un mejor resultado este año respecto al anterior en Alto Guadalentín, tras permanecer estable entonces. Anotan retrocesos, si bien de escasa entidad, Río Mula y Noroeste. El avance más abultado corresponde a Mar Menor con una tasa del 2,7% que supera en un punto la siguiente de Valle de Ricote.

En cuanto al paro registrado (tabla 3.25), la Región de Murcia continúa en la senda descendente aunque cada vez más ralentizada: desciende al final del año 2019 un 3,3%, dos puntos y medio menos que en el ejercicio precedente. Son varios los municipios que incrementan la cifra de parados registrados, destacando Ojós cuya cuantía es un cuarto superior a la de 2018. Rozan el 4% Puerto Lumbreras y Beniel. Más suaves son los ascensos de Torre Pacheco, Blanca y Fortuna y no varía en Ulea. En el extremo opuesto destaca el decremento del 22% en Aledo, y supera el 10% en Pliego, Librilla, Totana y Campos del Río. En ninguna comarca repunta el número de parados registrados aunque en Oriental solo retrocede una décima; únicamente Alto y Bajo Guadalentín, Campo de Cartagena y Río Mula aceleran la bajada de 2018.

Como en memorias previas este epígrafe culmina con un análisis de las características más representativas de la evolución anual en la afiliación y paro registrado de cada comarca, diferenciando en la primera de las variables en función de las regímenes y en la segunda desagregando la población según sexo, edad, nacionalidad, titulación académica y actividad económica. Los resultados se recogen en la tabla 3.26.

En Alto Guadalentín la afiliación crece a finales de 2019 el 1,4%, tasa que se contrae 1,1 puntos respecto al año anterior. El régimen general es el que mejor comportamiento muestra con un alza del 2,9% que igualmente es menos elevada que la 2018. La cifra de autónomos aumenta cuatro décimas mientras que los afiliados del régimen agrario se contraen medio punto, tras la estabilidad y el alza del 3,2% que registraron entonces respectivamente. La cifra de parados inscritos es en 2019 un 3,9% inferior a la de un año antes, tasa que implica una ralentización del descenso de 1,2 puntos. Son los varones principalmente los que originan este freno puesto que reducen su bajada dos puntos, hasta el 4,8%, aunque continúa superando al de las féminas. Distinguiendo por franjas de edad, son nuevamente las dos cohortes menos añosas las que mejor evolución muestran, con caídas en torno al 8,7% que en ambos casos adelantan las del año 2018. En las personas mayores de 54 años no solo prosigue sino que se aviva el aumento del paro registrado, uno de los más altos de

TABLA 3.24.
AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES, MUNICIPIOS Y COMARCAS. AÑO 2019
(A 31 de diciembre) (1)

	Total				2019			2018-2019 (%)		
	2019	Variación (%)								
	Total	18-19	13-19	07-13	General (2)	Agrario	Autó-nomo	General (2)	Agrario	Autó-nomo
Municipios										
Abanilla	1.786	6,2	35,7	-33,6	1.268	118	357	9,8	-3,3	-0,8
Abarán	4.160	0,7	3,8	-23,9	1.527	1.862	722	1,3	0,3	0,6
Aguilas	11.717	1,3	18,4	-17,8	6.175	2.719	2.579	5,6	-7,0	1,7
Albudeite	203	8,0	-1,0	-9,3	98	54	49	6,5	14,9	4,3
Alcantarilla	13.635	1,8	30,1	-19,8	10.722	415	2.330	1,4	14,6	2,3
Alcázares, Los	4.805	4,4	29,8	-19,9	2.583	1.311	855	6,4	2,6	1,7
Aledo	220	-2,7	-12,0	-9,7	58	103	57	-9,4	5,1	-5,0
Alguazas	1.890	-9,9	19,7	-32,4	1.158	198	510	-14,4	-2,5	-1,5
Alhama de Murcia	13.464	8,1	49,0	-1,2	10.997	1.077	1.290	9,6	5,6	-0,5
Archena	5.059	2,3	16,7	-17,8	2.627	986	1.332	2,9	5,6	-0,1
Beniel	3.530	0,8	34,3	-22,4	2.256	560	683	1,6	-2,6	1,5
Blanca	1.868	-0,6	17,4	-27,1	843	625	381	2,9	-6,0	1,3
Bullas	3.350	5,7	29,1	-43,0	2.316	193	823	8,8	-9,8	1,9
Calasparra	3.265	3,1	24,8	-29,7	2.083	402	747	4,6	-1,7	1,6
Campos del Río	772	-7,7	0,1	-29,9	628	42	100	-9,1	20,0	-6,5
Caravaca de la Cruz	8.123	0,3	4,8	-17,4	5.287	610	2.122	0,1	8,7	-1,3
Cartagena	62.102	1,1	10,3	-21,5	43.190	6.269	10.846	0,9	3,5	1,1
Cehegín	3.683	-1,4	11,1	-23,1	2.203	276	1.175	-0,3	-2,8	-2,8
Ceutí	3.629	2,3	35,3	-17,1	2.530	180	864	3,2	-6,7	1,4
Cieza	9.945	3,9	9,9	-20,9	4.842	2.780	2.185	7,8	1,2	-0,1
Fortuna	3.710	4,6	33,8	-17,6	2.389	697	608	7,5	-2,1	2,7
Fuente Álamo	7.569	-2,1	22,1	-13,2	4.218	2.006	1.282	-2,9	-2,3	1,6
Jumilla	7.483	1,5	18,5	-26,8	3.895	1.695	1.769	0,5	7,0	-0,1
Librilla	1.881	-0,4	65,6	-26,1	1.384	168	309	-1,1	1,2	2,3
Lorca	35.247	1,4	13,1	-18,5	18.406	9.478	6.950	2,0	1,6	-0,3
Lorquí	5.062	4,5	59,9	-22,3	4.476	148	404	5,0	8,0	-1,9
Mazarrón	10.397	-0,6	24,6	-29,5	5.051	2.875	2.312	-3,1	1,4	3,2
Molina de Segura	26.386	3,0	33,0	-15,6	19.988	825	4.901	3,8	5,0	0,9
Moratalla	2.099	-3,0	16,6	-25,9	1.236	236	613	-2,8	-5,6	-2,5
Mula	4.481	-7,4	12,4	-23,0	1.942	1.395	1.085	-19,3	7,4	0,8
Murcia	224.483	3,4	26,5	-17,6	181.939	6.474	30.141	4,1	1,5	1,5
Ojós	124	-6,8	19,2	11,8	90	13	19	-18,2	62,5	26,7
Pliego	760	0,1	26,7	-27,3	317	167	270	0,0	6,4	-2,9
Puerto Lumbreras	4.950	1,6	22,6	-15,9	2.275	1.326	1.296	3,5	-1,0	1,2
Ricote	217	2,4	17,9	-32,4	65	97	53	-4,4	6,6	8,2
San Javier	11.530	0,7	23,1	-28,3	7.033	1.980	2.275	-0,5	2,7	2,7
San Pedro del Pinatar	7.208	1,2	25,9	-27,8	4.066	1.178	1.627	-0,5	6,2	2,8
Santomera	5.991	1,6	24,1	-23,7	4.079	688	1.132	2,6	-0,7	-0,1
Torre Pacheco	16.120	1,8	26,5	-36,3	8.280	4.954	2.749	2,1	0,8	3,0
Torres de Cotillas, Las	8.367	1,4	28,6	-24,0	6.587	276	1.401	2,2	-3,8	-0,8
Totana	12.904	3,2	16,7	-16,1	6.051	4.382	2.369	5,0	2,9	0,1
Ulea	100	2,0	-1,0	-29,4	55	17	27	1,9	0,0	3,8
Unión, La	3.397	3,2	27,9	-30,6	2.171	469	714	4,0	1,5	2,3
Villanueva del Río Segura	467	5,4	47,8	-2,5	223	52	179	3,2	-3,7	11,9
Yecla	13.367	1,6	23,7	-32,9	9.815	237	3.153	1,7	2,6	1,7
R. Murcia	588.485	2,9	24,0	-19,4	402.380	73.941	100.256	3,6	2,4	1,2
(*) Sin distribución	16.979				2.958	11.328	2.611			

	Total				2019			2018-2019 (%)		
	2019	Variación (%)								
	Total	18-19	13-19	07-13	General (2)	Agrario	Autó-nomo	General (2)	Agrario	Autó-nomo
Comarcas										
Alto Guadalentín	51.914	1,4	15,1	-18,1	26.856	13.523	10.825	2,9	-0,5	0,4
Altiplano	20.850	1,6	21,8	-30,7	13.710	1.932	4.922	1,3	6,4	1,1
Bajo Guadalentín	38.866	3,6	30,3	-17,1	23.541	8.605	6.337	4,7	2,7	1,1
Huerta de Murcia	247.639	3,3	26,8	-18,0	198.996	8.137	34.286	3,9	1,6	1,5
Campo de Cartagena	73.068	0,8	12,2	-21,2	49.579	8.744	12.842	0,7	2,0	1,2
Noroeste	20.520	0,9	13,5	-25,9	13.125	1.717	5.480	1,9	-0,1	-0,9
Río Mula	6.216	-6,1	11,8	-24,1	2.985	1.658	1.504	-14,9	7,8	-0,3
Vega Alta	15.973	2,5	9,0	-22,5	7.212	5.267	3.288	5,8	0,0	0,2
Oriental	5.496	5,1	34,4	-23,5	3.657	815	965	8,3	-2,3	1,4
Vega Media	45.334	2,2	34,2	-19,1	34.739	1.627	8.080	2,9	1,3	0,3
Mar Menor	39.663	1,7	25,8	-30,9	21.962	9.423	7.506	1,3	2,1	2,7
Valle de Ricote	5.967	2,3	18,4	-17,5	3.060	1.165	1.610	1,9	5,5	1,7
R. Murcia	588.485	2,9	24,0	-19,4	402.380	73.941	100.256	3,6	2,4	1,2
(*) Sin distribución	16.979				2.958	11.328	2.611			

La agrupación de municipios por comarcas figura en la tabla 3.26.

(*) Comprende cuidadores profesionales.

(1) La diferencia en la suma de regímenes respecto al total proviene del Sistema Especial de empleados del hogar y Régimen Especial del Mar. La agrupación de los municipios por comarcas figura al final de la tabla 3.26.

(2) El régimen general no incluye datos de los sistemas especiales agrario ni de trabajadores del hogar.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

TABLA 3.25.
PARO REGISTRADO POR SEXO, MUNICIPIOS Y COMARCAS. AÑO 2019
(A 31 de diciembre)

	2019					18-19			13-19		
	Unidades			%		(%)			(%)		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Municipios											
Abanilla	374	174	200	46,5	53,5	-2,1	2,4	-5,7	-39,5	-47,1	-30,8
Abarán	596	256	340	43,0	57,0	-1,3	-3,8	0,6	-39,6	-52,6	-23,8
Aguilas	2.240	941	1.299	42,0	58,0	-0,4	-1,2	0,2	-30,0	-40,4	-20,0
Albudeite	139	63	76	45,3	54,7	-6,7	-16,0	2,7	-18,7	-28,4	-8,4
Alcantarilla	3.556	1.401	2.155	39,4	60,6	-4,6	-5,3	-4,1	-35,0	-46,1	-25,0
Alcázares, Los	1.033	404	629	39,1	60,9	-4,6	-3,3	-5,4	-33,5	-46,8	-20,7
Aledo	46	16	30	34,8	65,2	-22,0	-44,8	0,0	-19,3	-46,7	11,1
Alguazas	725	304	421	41,9	58,1	-1,1	7,0	-6,2	-39,9	-45,2	-35,4
Alhama de Murcia	1.354	542	812	40,0	60,0	-9,6	-9,5	-9,7	-36,0	-40,5	-32,5
Archena	1.101	440	661	40,0	60,0	-1,5	1,4	-3,4	-41,1	-48,7	-34,6
Beniel	516	223	293	43,2	56,8	3,8	2,3	5,0	-45,7	-57,7	-30,9
Blanca	385	175	210	45,5	54,5	1,9	16,7	-7,9	-35,6	-44,6	-25,5
Bullas	917	315	602	34,4	65,6	-6,6	-9,7	-4,9	-42,5	-58,8	-27,6
Calasparra	854	371	483	43,4	56,6	-3,1	-10,4	3,4	-33,1	-41,9	-24,3
Campos del Río	168	66	102	39,3	60,7	-10,6	-10,8	-10,5	-28,2	-37,1	-20,9
Caravaca de la Cruz	1.801	626	1.175	34,8	65,2	-5,9	-14,0	-0,8	-33,9	-45,8	-25,1
Cartagena	16.335	6.738	9.597	41,2	58,8	-1,5	0,2	-2,7	-29,1	-39,7	-19,1
Cehegín	1.356	507	849	37,4	62,6	-5,2	-12,1	-0,5	-33,5	-46,6	-22,0
Ceutí	735	283	452	38,5	61,5	-5,6	-0,7	-8,5	-38,7	-47,4	-31,6
Cieza	2.274	843	1.431	37,1	62,9	-7,1	-7,4	-7,0	-37,3	-53,7	-20,7
Fortuna	824	318	506	38,6	61,4	0,9	-3,3	3,7	-36,4	-50,3	-22,7
Fuente Álamo	724	290	434	40,1	59,9	-6,3	-8,5	-4,8	-39,4	-50,8	-28,3
Jumilla	1.771	670	1.101	37,8	62,2	-8,0	-6,9	-8,6	-42,1	-54,9	-29,9
Librilla	320	125	195	39,1	60,9	-12,3	-3,8	-17,0	-44,6	-49,8	-40,7
Lorca	4.516	1.727	2.789	38,2	61,8	-6,5	-9,3	-4,7	-40,1	-50,9	-30,6
Lorquí	488	168	320	34,4	65,6	-4,5	-6,1	-3,6	-37,8	-48,5	-30,3
Mazarrón	1.811	763	1.048	42,1	57,9	-3,3	-5,9	-1,2	-32,0	-42,0	-22,3
Molina de Segura	4.987	1.802	3.185	36,1	63,9	-2,1	-1,9	-2,2	-31,7	-44,2	-21,7
Moratalla	726	265	461	36,5	63,5	-8,0	-12,5	-5,1	-33,5	-44,7	-24,7
Mula	1.100	449	651	40,8	59,2	-6,2	-4,1	-7,7	-40,5	-51,2	-29,8
Murcia	29.689	12.080	17.609	40,7	59,3	-2,4	-2,5	-2,3	-32,9	-44,5	-21,7
Ojós	49	29	20	59,2	40,8	25,6	16,0	42,9	-25,8	-27,5	-23,1
Pliego	206	87	119	42,2	57,8	-14,5	-13,0	-15,6	-47,8	-54,2	-42,0
Puerto Lumbreras	674	283	391	42,0	58,0	3,9	16,5	-3,7	-34,7	-43,5	-26,4
Ricote	97	37	60	38,1	61,9	-3,0	15,6	-11,8	-37,8	-41,3	-35,5
San Javier	2.073	768	1.305	37,0	63,0	-2,4	-5,0	-0,8	-33,2	-47,6	-20,3
San Pedro del Pinatar	1.964	781	1.183	39,8	60,2	-0,7	2,9	-2,9	-28,3	-39,9	-17,8
Santomera	837	300	537	35,8	64,2	-9,4	-15,0	-6,0	-44,4	-60,6	-27,8
Torre Pacheco	1.865	734	1.131	39,4	60,6	2,5	-1,2	5,0	-43,2	-55,6	-30,4
Torres de Cotillas, Las	1.512	600	912	39,7	60,3	-8,5	-6,7	-9,6	-39,5	-48,6	-31,5
Totana	1.391	589	802	42,3	57,7	-10,7	-9,2	-11,8	-36,8	-45,8	-28,0
Ulea	53	26	27	49,1	50,9	0,0	18,2	-12,9	-39,8	-35,0	-43,8
Unión, La	1.946	732	1.214	37,6	62,4	-4,6	-4,1	-4,9	-37,5	-49,6	-26,9
Villanueva del Río Segura	183	68	115	37,2	62,8	-3,2	-10,5	1,8	-30,9	-43,8	-20,1
Yecla	2.630	842	1.788	32,0	68,0	-3,1	-1,6	-3,8	-42,0	-56,1	-31,6
Total	**98.941**	**39.221**	**59.720**	**39,6**	**60,4**	**-3,3**	**-3,4**	**-3,3**	**-34,5**	**-45,9**	**-24,0**

	2019					18-19			13-19		
	Unidades			%		(%)			(%)		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Comarcas											
Alto Guadalentín	7.430	2.951	4.479	39,7	60,3	-3,9	-4,8	-3,2	-36,9	-47,3	-27,5
Altiplano	4.401	1.512	2.889	34,4	65,6	-5,1	-4,1	-5,7	-42,0	-55,6	-31,0
Bajo Guadalentín	4.922	2.035	2.887	41,3	58,7	-8,0	-8,3	-7,9	-35,3	-43,3	-28,2
Huerta de Murcia	34.598	14.004	20.594	40,5	59,5	-2,7	-3,0	-2,5	-33,7	-45,4	-22,4
Campo de Cartagena	19.005	7.760	11.245	40,8	59,2	-2,1	-0,6	-3,0	-30,5	-41,3	-20,4
Noroeste	5.654	2.084	3.570	36,9	63,1	-5,7	-12,1	-1,5	-35,2	-47,7	-24,7
Río Mula	1.613	665	948	41,2	58,8	-7,9	-7,3	-8,3	-39,1	-49,0	-29,5
Vega Alta	3.255	1.274	1.981	39,1	60,9	-5,1	-3,9	-5,9	-37,5	-52,4	-21,8
Oriental	1.198	492	706	41,1	58,9	-0,1	-1,4	0,9	-37,4	-49,2	-25,2
Vega Media	8.447	3.157	5.290	37,4	62,6	-3,7	-2,2	-4,5	-35,0	-45,7	-26,3
Mar Menor	6.935	2.687	4.248	38,7	61,3	-1,0	-1,5	-0,7	-35,0	-48,1	-22,7
Valle de Ricote	1.483	600	883	40,5	59,5	-1,1	1,9	-3,0	-39,3	-46,5	-33,2
Total	**98.941**	**39.221**	**59.720**	**39,6**	**60,4**	**-3,3**	**-3,4**	**-3,3**	**-34,5**	**-45,9**	**-24,0**

La agrupación de municipios por comarcas figura en la tabla 3.26.

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM) y elaboración propia.

todas las comarcas. Disminuye en todos los niveles académicos pero alcanza la mayor intensidad en los de mayor formación, frente al ascenso que ambos segmentos obtuvieron en 2018, presentando además resultados más favorables que en el agregado regional: en aquellos con estudios postsecundarios se reduce el 1,4% y en los universitarios aumenta el 3,3%. Ningún sector económico queda al margen de la contracción de la cantidad de parados, siendo las más intensas en quienes carecen de empleo anterior y se dedican a la construcción. A pesar de ser leve el retroceso en los servicios (1,9%) supone una mejora tras repuntar siete décimas en 2018. Destaca la fuerte ralentización del descenso de los parados extranjeros, que se deja 12 puntos y lo limita al 1,9%; los españoles, sin embargo, mejoran el resultado de entonces casi dos puntos.

La comarca del Altiplano reduce a la mitad el incremento de la afiliación de 2018, que es un año después del 1,6%. Reseñable es el ascenso del 6,4% de los afiliados en el régimen agrario, el segundo más abultado de todas las comarcas, y más aún cuando un año antes disminuyeron el 2,4%. Poco más de un punto crece tanto en el régimen agrario como en el de autónomos, y en ambos casos conlleva ralentización. El paro registrado también empeora el resultado del año 2018 al decrecer 4,4 puntos menos que entonces, aunque supera ampliamente la contracción del agregado regional. Tanto hombres como mujeres debilitan su caída, especialmente los varones tras rozar el -13% entonces, llegando incluso a ser su descenso inferior al de las mujeres. Todas las cohortes de edad presentan una evolución más adversa que en 2018; las dos de menor edad frenan la intensidad de la caída mientras que las restantes abandonan la senda decreciente (los de 45 a 54 años permanecen constantes y aquellos de mayor edad crecen el 1,1%). Si en 2018 los parados con estudios universitarios eran los que presentaban un resultado más favorable con una minoración del 16,1%, un año más tarde son los más perjudicados al registrar un incremento cercano al 12%. El sector agrícola presenta la variación más negativa de todos los sectores así como de la Región en dicho actividad, a pesar de haberse ralentizado diez puntos porcentuales. Adversa también es la evolución en los parados extranjeros cuyo número, tras menguar casi el 24% en 2018, se alza el 1,1% en la siguiente anualidad.

El crecimiento de la afiliación en Bajo Guadalentín es uno de los más elevados de la Región en 2019 con una tasa del 3,6%, 1,3 puntos menor que la precedente. El mayor ascenso sucede en el régimen general, pero es notable el incremento en el agrario tras bajar cuatro décimas en 2018. El avance en los autónomos es muy similar al de la Región. Es la comarca en la que el paro registrado cae con mayor intensidad, un 8% tras acelerarlo 3,4 puntos y con escasa diferencia entre hombres y mujeres. Rebasa el 10% los descensos en las dos cohortes de menor edad, en los que poseen estudios postsecundarios, en el sector industrial donde se acerca al 20%, en los que carecen de empleo anterior y en los extranjeros. En el extremo opuesto, los mayores de 54 años aceleran su incremento hasta el 2%, siendo la construcción con una tasa del 12,3%, la cohorte más perjudicada.

A pesar de que Huerta de Murcia es la comarca que mayor número de población concentra se acelera la progresión de sus afiliados a la Seguridad Social, a diferencia del conjunto regional: cuatro décimas, hasta el 3,3% que la sitúan en 2019 como la tercera comarca más dinámica en este aspecto. Dicho avance proviene del régimen general, el único que no detiene su crecimiento. La ralentización es intensa en el agrario tras repuntar el 6,5% en 2018, y más tenue en el de autónomos cuya tasa pierde casi un punto. El paro registrado cae por debajo de la media regional y anota una tasa anual del -2,6%, casi dos puntos y medio menos negativa que en 2018. Se acorta la diferencia entre hombres y mujeres. El sector agrícola experimenta un acusado debilitamiento de su trayectoria bajista pues el -2,3% que resulta es trece puntos inferior que en 2018, siendo además la comarca con menor retroceso en el sector.

Al igual que en la anualidad precedente aumenta el paro en el colectivo de mayor edad. A su vez en quienes poseen estudios postsecundarios y universitarios, carecen de empleo anterior y en los extranjeros.

Campo de Cartagena es la comarca que presenta un menor incremento de su afiliación, se limita al 0,8% tras el 3,3% de 2018; estas tasas son similares a las que se obtienen en el régimen general. Los regímenes agrario y de autónomos presentan ralentizaciones en torno a un punto porcentual. También pierde intensidad el descenso del paro registrado, 3,6 puntos porcentuales que lo limitan al 2,1%. La bajada proviene en 2019 casi en exclusiva de las mujeres pues es únicamente de seis décimas en los varones, esta la tasa comarcal más reducida. Asimismo presentan el peor comportamiento regional los mayores de 54 años con un ascenso que más que duplica el del total de la Comunidad. Solo los menores de 30 años mejoran el resultado de 2018 al elevar su descenso dos puntos. A diferencia de la media regional decrecen los parados universitarios y se elevan los de estudios postsecundarios. Por sectores de actividad, crecen en la construcción un 2,5% frente al descenso del 12,1% en 2018. Más levemente se elevan en la industria. A su vez, la caída en los españoles es una de las menos abultadas de la Región.

Tampoco alcanza el 1% el aumento de la afiliación en la comarca Noroeste, tras reducirse la tasa siete décimas en 2019. A este aumento contribuye únicamente el régimen general puesto que los regímenes agrario y de autónomos muestran leves decrementos, siendo el de este último el peor resultado comarcal. En lo que respecta al paro registrado su cifra en este comarca se contrae el 5,7%, perdiendo así 1,1 puntos de intensidad respecto al año 2019. Destaca la fuerte contracción en los varones, que supera el 12%. Por encima del 10% se posicionan también las disminuciones en la cohorte de 45 a 54 años, agricultura, industria y en las personas sin empleo anterior, estando todos ellos entre los más significativos de la Región. Al igual que en el agregado regional, solo aumentan los parados de edad superior a 54 años y los universitarios.

Se comentó anteriormente que la comarca Río Mula es la que peor evolución muestra en términos de afiliación. Es la única que decrece y además con cierta intensidad (-6,1%), lo que contrasta con lo sucedido en 2018 porque entonces fue la más dinámica con un alza del 10,6%. Si aquella anualidad fue el régimen general el que favoreció al avance, en 2019 es el que ocasiona su minoración al registrar una variación cercana al -15%. Se contrae a su vez, siquiera unas décimas, la afiliación en los autónomos. Por su parte, el aumento de los afiliados en el régimen agrario es el más elevado de todas las comarcas tras acelerarlo hasta el 7,8%. A pesar de su desfavorable evolución en términos de afiliación, es la segunda comarca con mayor caída del paro registrado, solo una décima detrás de Bajo Guadalentín cuando un año antes fue la que menor bajada obtenía (-3,1%). Ambos sexos mejoran su evolución pero vuelven a ser las mujeres quienes anotan la tasa más negativa. Se reducen los parados menores de 30 años casi un 15%, y en torno a una quinta parte en industria, en los que carecen de empleo anterior y en los extranjeros. Se eleva de nuevo en los universitarios y en la cohorte más añosa, destacando el fuerte incremento en la construcción.

Vega Alta es una de las pocas comarcas que aceleran la progresión de los afiliados a la Seguridad Social al agrandar la tasa anual seis décimas, hasta el 2,5%. El ascenso proviene casi en exclusiva del régimen general que lo eleva 2,4 puntos, hasta el 5,8%. La afiliación del régimen agrario y de los autónomos permanece prácticamente constante respecto al año anterior. La cifra de parados decrece el 5,1% cuando en 2018 alcanzó el 7%. Se acelera, sin embargo, en las mujeres, lo que unido a la fuerte contracción en los varones (12,1% en 2018 y 3,9% un año más tarde) provoca que su minoración supere la de los hombres. De todas las cohortes solo elevan el paro registrado y de manera débil la de quienes rebasan 54 años. Destacable

es la bajada en la construcción con una tasa del -12,2%, muy similar a la de un año antes, mientras que la agricultura frena en casi catorce puntos la magnitud del retroceso. El descenso del 1,4% en los extranjeros es el más reducido de todas las comarcas y se sitúa 4,1 puntos por detrás del obtenido por los españoles.

El mayor incremento porcentual de la cuantía de los afiliados corresponde a la comarca Oriental se anota el 5,1%, a pesar de que se rebaja 3,3 puntos respecto a 2018. Mayor habría sido el aumento de no ser por la contracción del 2,3% en el régimen agrario. El régimen general es el que presenta también el avance regional más dinámico con una tasa del 8,3%, limitándose en los autónomos al 1,4%. Sin embargo, es asimismo la comarca donde el paro registrado evoluciona menos favorablemente puesto que su cifra apenas disminuye en el transcurso de la anualidad, cuando bajó casi siete puntos porcentuales en 2018. La leve mengua señalada deriva de la contracción de los varones, puesto que en las féminas repunta cerca del 1%. Solo minora el paro registrado en las dos cohortes centrales de edad, siendo una de las dos comarcas que lo elevan en las personas jóvenes. Por nivel de formación destaca la fuerte caída en quienes tienen estudios postsecundarios (22,4%), así como el aumento cercano al 15% en los universitarios. Crece también en aquellos con educación secundaria así como en los servicios y en los que no poseen ocupación previa. Los extranjeros muestran un comportamiento muy desfavorables porque, tras caer casi un 20% en 2018, se eleva casi un 30% un año más tarde.

El crecimiento del número de afiliados a la Seguridad Social en la comarca Vega Media es uno de los que más ralentiza la progresión en 2019, aunque se mantiene como una de las más dinámicas en la etapa expansiva iniciada con posterioridad al año 2013. Son tres puntos los que lo rebaja en relación con el año 2018 y anota una tasa del 2,2%. Todos los regímenes menguan los crecimientos del año anterior, de manera significativa en el general (3,4 puntos porcentuales). La cifra de autónomos se mantiene prácticamente y presentando uno de los incrementos más reducidos de toda la Región. En lo que respecta al paro registrado, iguala la caída del 3,7% obtenida en 2018. Aunque con resultados desiguales según los colectivos. Se acelera en las mujeres y se frena en los varones si bien en ellas se contrae con mayor intensidad, al contrario que entonces. Por edad, la mayor bajada se produce en los tramos de edades comprendidas entre 30 y 54 años, acelerándose el avance en los de mayor edad. Es la única comarca que incrementa sus parados con menor nivel académico y en el sector agrario; también aumenta en los extranjeros y en los que poseen estudios postsecundarios, aunque, a diferencia de la media regional, decrece en los universitarios.

Mar Menor también atenúa con relevancia el avance de su afiliación a la Seguridad Social, limitado al 1,7% que supone 2,6 puntos menos que en 2018. En contra de lo que sucede en el conjunto regional, las subidas en los regímenes agrario y autónomos (2,1 y 2,7% respectivamente) sobrepasan con diferencias en el entorno de un punto porcentual la del general. Si en 2018 el descenso del paro registrado en esta comarca fue el segundo más elevado de la Región, un año después es el segundo más reducido, solo por delante de la estabilidad en Oriental: pasa de una minoración que rozó el 10% entonces a otra del 1% en 2019. Hombres y mujeres ralentizan de manera significativa su retroceso (sus tasas en 2018 fueron -13,1 y -7,8% respectivamente). Se acrecientan los parados registrados menores de 30 años y mayores de 54 años, permaneciendo sin variación en la cohorte de 45-54 años. No varían tampoco los parados con estudios básicos y presentan las alzas más elevadas en términos comarcales los de postsecundarios y universitarios. Reseñable es el ascenso del paro registrado en la industria y en los servicios, aunque débil el de este último sector es en la única comarca en que se eleva, al igual que sucede en la cohorte de personas de origen español.

El alza de la afiliación del 2,3% en Valle de Ricote agranda tres décimas la del año 2018 a pesar de que el régimen general frena su incremento un punto porcentual y el de autónomos lo reduce a la mitad. Es, por tanto, el régimen agrario el que favorece la aceleración referida porque pasa de disminuir el 1,1% entonces a subir el 5,5% en 2019. Desfavorable, en cambio, es la evolución del paro registrado, cuya caída en el ejercicio precedente fue notablemente más intensa (-10,8% frente a -1,1% en 2019). La totalidad de este último descenso proviene de las mujeres puesto que se alza en los hombres un 1,9%. Crece también en las cohortes de mayor edad. Por niveles de formación, solo en las personas con titulación máxima de educación primaria evitan la subida del paro registrado y permanece constante entre las que tienen estudios postsecundarios. Es significativo el ascenso en la construcción así como la caída en el sector agrario. Repunta a su vez en la industria, quienes carecen de empleo anterior y los extranjeros.

TABLA 3.26.
PARO REGISTRADO POR COMARCAS SEGÚN SEXO, EDAD, NIVEL ACADÉMICO, SECTOR ECONÓMICO Y NACIONALIDAD. AÑO 2019 (A 31 de diciembre)

		Alto Guadalentín			Altiplano			Bajo Guadalentín		
		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)	
			18/19	13/19		18/19	13/19		18/19	13/19
TOTAL		**7.430**	**-3,9**	**-36,9**	**4.401**	**-5,1**	**-42,0**	**4.922**	**-8,0**	**-35,3**
SEXO	Hombres	2.951	-4,8	-47,3	1.512	-4,1	-55,6	2.035	-8,3	-43,3
	Mujeres	4.479	-3,2	-27,5	2.889	-5,7	-31,0	2.887	-7,9	-28,2
EDAD	Menos de 30	1.346	-8,6	-44,8	863	-5,4	-42,0	1.036	-10,5	-33,1
	De 30 a 44	2.303	-8,8	-51,4	1.304	-6,7	-57,5	1.624	-13,2	-50,5
	De 45 a 54	1.822	-4,7	-34,4	1.228	-8,7	-41,5	1.209	-6,5	-32,1
	Más de 54	1.959	7,8	8,0	1.113	1,1	-0,6	1.053	2,0	5,1
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	981	-2,0	-35,8	1.484	-5,7	-44,5	1.514	-8,8	-31,1
	Educación Secundaria	5.621	-3,8	-37,2	2.371	-7,0	-43,0	2.938	-7,1	-37,1
	Postsec. Técnicos Superior	349	-8,6	-40,3	244	-0,8	-30,1	205	-14,2	-33,4
	Universitarios	479	-5,0	-32,6	302	11,9	-26,2	265	-8,6	-39,8
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	991	-6,6	-38,5	437	-12,9	-57,8	720	-7,6	-40,7
	Industria	507	-2,7	-37,9	1.075	-2,7	-51,6	693	-18,2	-36,0
	Construcción	544	-9,3	-69,4	259	-3,7	-60,0	356	12,3	-58,7
	Servicios	4.966	-1,9	-27,3	2.143	-3,8	-26,4	2.860	-7,2	-28,0
	Sin empleo anterior	422	-13,0	-42,3	487	-9,0	-36,8	293	-10,4	-39,2
NACIONALIDAD	Españoles	6.510	-4,1	-35,8	4.035	-5,7	-41,7	4.033	-6,2	-30,7
	Extranjero	920	-1,9	-43,6	366	1,1	-45,5	889	-15,5	-50,5

		Huerta de Murcia			Campo de Cartagena			Noroeste		
		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)	
			18/19	13/19		18/19	13/19		18/19	13/19
TOTAL		**34.598**	**-2,7**	**-33,7**	**19.005**	**-2,1**	**-30,5**	**5.654**	**-5,7**	**-35,2**
SEXO	Hombres	14.004	-3,0	-45,4	7.760	-0,6	-41,3	2.084	-12,1	-47,7
	Mujeres	20.594	-2,5	-22,4	11.245	-3,0	-20,4	3.570	-1,5	-24,7
EDAD	Menos de 30	6.406	-3,9	-37,3	3.516	-5,8	-38,7	1.001	-7,7	-44,7
	De 30 a 44	11.219	-5,0	-49,2	6.102	-6,5	-45,7	1.619	-7,9	-49,8
	De 45 a 54	9.033	-4,3	-28,9	5.017	-3,5	-25,1	1.516	-10,8	-37,1
	Más de 54	7.940	3,8	10,9	4.370	10,6	18,9	1.518	4,3	18,3
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	9.579	-2,9	-26,5	7.652	-1,0	-26,2	1.107	-5,5	-25,9
	Educación Secundaria	19.100	-4,6	-38,2	9.029	-3,3	-34,1	3.785	-7,1	-37,5
	Postsec. Técnicos Superior	1.956	0,3	-32,4	972	1,3	-27,7	340	-4,0	-37,2
	Universitarios	3.963	6,5	-25,7	1.352	-1,5	-29,4	422	7,1	-33,4
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	1.009	-2,3	-25,6	766	-10,0	-38,7	543	-11,0	-41,6
	Industria	3.346	-6,7	-42,4	1.423	0,9	-40,2	1.255	-11,1	-31,0
	Construcción	2.981	-6,7	-61,4	1.972	2,5	-58,6	425	-2,1	-63,6
	Servicios	23.892	-2,2	-28,7	12.836	-1,5	-21,1	3.122	-2,0	-25,2
	Sin empleo anterior	3.370	1,5	-10,2	2.008	-8,3	-25,2	309	-12,5	-51,5
NACIONALIDAD	Españoles	30.468	-3,1	-33,9	16.924	-1,9	-29,5	5.177	-5,9	-35,9
	Extranjero	4.130	0,3	-32,1	2.081	-3,3	-37,8	477	-3,6	-26,5

TABLA 3.26. (continuación)

		Río Mula			Vega Alta			Oriental		
		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)	
			18/19	13/19		18/19	13/19		18/19	13/19
TOTAL		**1.613**	**-7,9**	**-39,1**	**3.255**	**-5,1**	**-37,5**	**1.198**	**-0,1**	**-37,4**
SEXO	Hombres	665	-7,3	-49,0	1.274	-3,9	-52,4	492	-1,4	-49,2
	Mujeres	948	-8,3	-29,5	1.981	-5,9	-21,8	706	0,9	-25,2
EDAD	Menos de 30	377	-14,7	-41,0	771	-7,7	-34,0	250	2,9	-42,8
	De 30 a 44	517	-8,5	-48,9	989	-8,1	-54,1	360	-1,4	-48,9
	De 45 a 54	370	-9,1	-40,4	821	-3,4	-32,9	300	-6,0	-41,3
	Más de 54	349	3,6	-7,4	674	0,6	2,0	288	5,9	10,8
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	345	-4,7	-37,0	1.145	-4,6	-33,1	438	-2,0	-16,9
	Educación Secundaria	1.066	-9,8	-41,6	1.651	-5,7	-39,5	644	1,9	-47,9
	Postsec. Técnicos Superior	78	-9,3	-35,5	161	-11,5	-51,1	45	-22,4	-25,0
	Universitarios	124	2,5	-20,5	298	-0,3	-32,3	71	14,5	-22,0
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	237	-8,1	-44,1	949	-7,8	-44,6	106	-4,5	-45,9
	Industria	203	-18,8	-44,2	273	-1,1	-39,9	191	-2,1	-38,8
	Construcción	158	14,5	-60,6	208	-12,2	-65,5	112	-9,7	-72,7
	Servicios	898	-6,2	-27,1	1.519	-3,3	-26,8	662	0,8	-19,7
	Sin empleo anterior	117	-20,9	-48,9	306	-3,8	-16,4	127	13,4	-25,3
NACIONALIDAD	Españoles	1.497	-6,7	-39,0	2.967	-5,5	-38,0	1.068	-2,7	-39,0
	Extranjero	116	-20,5	-40,2	288	-1,4	-32,1	130	28,7	-20,2

		Vega Media			Mar Menor			Valle de Ricote		
		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)		2019	Variación (%)	
			18/19	13/19		18/19	13/19		18/19	13/19
TOTAL		**8.447**	**-3,7**	**-35,0**	**6.935**	**-1,0**	**-35,0**	**1.483**	**-1,1**	**-39,3**
SEXO	Hombres	3.157	-2,2	-45,7	2.687	-1,5	-48,1	600	1,9	-46,5
	Mujeres	5.290	-4,5	-26,3	4.248	-0,7	-22,7	883	-3,0	-33,2
EDAD	Menos de 30	1.598	-2,3	-39,8	1.432	4,6	-37,7	270	-3,2	-48,4
	De 30 a 44	2.663	-7,9	-49,4	2.290	-6,9	-50,7	495	-3,5	-51,8
	De 45 a 54	2.139	-5,4	-33,5	1.728	-0,1	-29,8	395	1,3	-31,3
	Más de 54	2.047	3,3	10,4	1.485	2,7	16,7	323	1,9	1,6
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	2.631	3,7	-39,5	2.896	0,0	-37,7	416	-9,8	-47,1
	Educación Secundaria	4.700	-7,4	-33,3	3.235	-4,8	-35,4	844	2,3	-35,4
	Postsec. Técnicos Superior	459	1,5	-27,1	305	9,3	-21,4	84	0,0	-41,3
	Universitarios	657	-6,5	-32,1	499	15,8	-20,9	139	7,8	-32,9
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	330	0,9	-23,8	687	-6,0	-47,7	144	-12,7	-51,0
	Industria	1.313	-2,1	-41,6	366	5,5	-44,2	139	4,5	-51,6
	Construcción	548	-8,1	-63,4	543	-1,3	-58,2	101	18,8	-63,7
	Servicios	5.497	-4,2	-27,6	4.723	0,5	-28,6	1.002	-1,8	-32,4
	Sin empleo anterior	759	-1,4	-37,7	616	-9,1	-22,6	97	1,0	-5,8
NACIONALIDAD	Españoles	7.462	-4,5	-35,0	5.184	1,0	-31,7	1.324	-1,4	-39,4
	Extranjero	985	2,7	-34,4	1.751	-6,4	-43,2	159	1,9	-38,8

Altiplano (ALT)	Jumilla y Yecla
Alto Guadalentín (AG)	Águilas, Lorca y Puerto Lumbreras
Bajo Guadalentín (BG)	Aledo, Alhama, Librilla, Mazarrón y Totana
Campo de Cartagena (CC)	Cartagena, La Unión y Fuente Álamo
Huerta de Murcia (HM)	Alcantarilla, Beniel, Murcia y Santomera
Mar Menor (MM)	San Pedro del Pinatar, San Javier, Torre Pacheco y Los Alcázares
Noroeste (NOR)	Bullas, Calasparra, Caravaca, Cehegín y Moratalla
Oriental (OR)	Abanilla y Fortuna
Río Mula (RM)	Albudeite, Campos del Río, Mula y Pliego
Valle de Ricote (VR)	Archena, Ojós, Ricote, Ulea y Villanueva
Vega Alta (VA)	Abarán, Blanca y Cieza
Vega Media (VM)	Alguazas, Ceutí, Lorquí, Molina de Segura y Las Torres de Cotillas

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM) y elaboración propia.

3.2. CONTRATACIÓN LABORAL

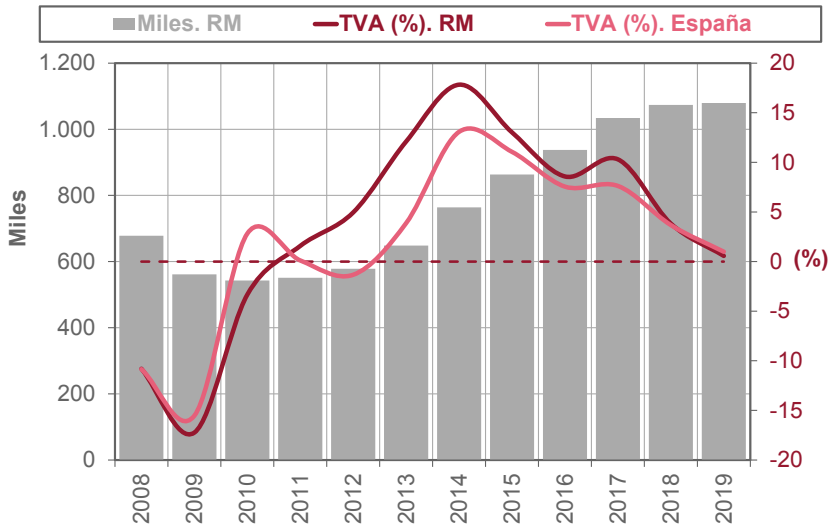
3.2.1. RASGOS GENERALES DE SU EVOLUCIÓN ANUAL

La economía regional se dinamiza en el año 2019 y repercute en la creación de empleo, a su vez notablemente avivada. Pero no hace mella en la contratación laboral, cuya progresión experimenta una considerable desaceleración que prolonga la, más acentuada, registrada en 2018, de tal forma que el número total de contratos apenas supera el de la anualidad precedente. Quizá, la incertidumbre política instalada en los escenarios económicos nacional e internacional ha llevado a las empresas a anticipar decisiones en materia de empleo restringiendo las contrataciones, que se debilitan gradualmente en el transcurso del año y terminan anotando en los últimos meses disminuciones interanuales de relevancia. La ralentización afecta tanto a los contratos temporales como a los fijos, si bien en estos con una inusitada intensidad por su extraordinaria expansión en el año 2018 como consecuencia de las medidas aplicadas en el marco del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, puesto en marcha por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. El comportamiento apuntado no difiere significativamente del que se observa en España, con la salvedad de que en este ámbito es más moderada la pérdida de impulso en ambos grupos de contratos porque fueron a su vez más suaves los avances en el año precedente.

Pudiera atribuirse el debilitamiento de la contratación laboral a la desaparición en 2019 de determinados contratos creados entre los años 2011 y 2013 con el objetivo de combatir los devastadores efectos de la crisis económica en destrucción de empleo, promoviendo con incentivos económicos la realización de nuevas figuras contractuales. En efecto, desde el uno de enero de 2019, como consecuencia de la aprobación del RDL 28/2018, de 28 diciembre, no es posible realizar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que implantó la Ley 3/2012, ni tampoco los que incorpora la Ley 11/2013 (el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, el contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos, el contrato para nuevos proyectos de emprendimiento joven, el contrato de primer empleo joven así como los incentivos establecidos para el contrato en prácticas). Sin embargo, teniendo en cuenta que todos estos contratos venían suponiendo anualmente entre 3.000 y 5.000 unidades incluyendo los contratos de emprendedores sin bonificación, la incidencia de su desaparición en los resultados del año 2019 es ínfima. Por tanto, cabe suponer que las circunstancias económicas se imponen y conducen a la señalada suavización del crecimiento de la contratación laboral.

Aparte de las indicadas, pocas novedades se encuentran en la regulación de la contratación laboral con impacto en el año 2019. Introduce una adicional el RDL 28/2018 con el fin de reducir la excesiva rotación de la contratación laboral penalizando la cotización a la Seguridad Social de los contratos de corta duración, en concreto los de vigencia igual o inferior a cinco días. Para ello, mediante la modificación del artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social, eleva cinco puntos porcentuales, hasta el 40%, la cuota empresarial por contingencias comunes de esos contratos. Se ha de reseñar asimismo el desarrollo reglamentario, a través del RD 103/2019, de 1 de marzo, del régimen jurídico de la relación laboral establecida en el contrato del personal investigador predoctoral en formación, creado por el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con efectos de 16 marzo. La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro, y ha de tener dedicación a tiempo completo

GRÁFICO 3.26.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2019
(Número en miles y tasa de variación anual en %)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

durante toda su vigencia. Su retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, y al 60 y 75% respectivamente durante los dos siguientes. Se establece una reducción del 30% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes.

La contratación laboral rebaja su ritmo expansivo con significación en 2019 y además de forma generalizada desagregando el total en varias categorías atendiendo a las características de las personas contratadas, incluso con disminuciones en algunos casos como se expondrá más adelante. Antes, sin embargo, se constata la primera afirmación. En la citada anualidad se formalizan cerca de 1.080.000 contratos laborales en la Región de Murcia, cuantía que implica una tasa anual del 0,6% que queda a 3,2 puntos porcentuales de la registrada en 2018 y a casi 10 respecto al año anterior[1]. El deterioro es claramente perceptible conforme avanza el año. La tasa interanual del 10,8% obtenida en el cuarto trimestre de 2018 queda en poco más de la mitad en el primero de 2019, se sitúa en el entorno del 1% en el segundo y tercero pero en el último se produce una disminución interanual del 4,3%. Denota a su vez el debilitamiento indicado que el crecimiento medio anual de los años 2013 a 2017 es 12,4%. Realmente, la contratación laboral comenzó a expandirse en 2011, antes de que acabara la crisis económica, aunque con suavidad ese año y el posterior (gráfico 3.26). No es muy diferente su trayectoria en España. Aunque por lo infrecuente de que supere, siquiera por unas décimas, la tasa regional, es destacable su incremento

1 Gran parte de las tablas que forman parte de este epígrafe muestran también las variaciones del periodo 2010-2019, que comprende los ocho ejercicios consecutivos en que la contratación laboral avanza ininterrumpidamente en la Región de Murcia.

del 1% en 2019, que eleva hasta más de 22,5 millones la cantidad de contratos laborales realizados en el ejercicio, partiendo de un alza similar a la de aquella un año antes. Pero, al margen de lo indicado, solo cabe añadir que la desaceleración es más atemperada en el último bienio porque las subidas precedentes también lo eran (es 8,7% el ascenso medio anual desde 2013 a 2017).

Los resultados del año 2019 muestran más dispersión que el precedente cuando se analiza lo sucedido en las diferentes categorías en que se puede subdividir el total. La primera diferencia relevante se encuentra en el sexo porque, aunque ambos empeoran los datos del año anterior, en los hombres concluye en una leve caída, cercana a un punto, y la desaceleración de dos en las mujeres que deja la tasa anual en 3,6%. Apenas se reduce la enorme distancia porcentual que separa los contratos de cada uno. Los masculinos representan casi dos tercios, sin variación relevante en el transcurso de esta última etapa de bonanza económica porque su aumento porcentual desde 2013 se acerca mucho al de las mujeres (tabla 3.27); lejos del 55% que concentran los contratos masculinos en España, sin duda por el extraordinario peso de la contratación agraria, eminentemente masculina, en la Región de Murcia.

La distinción por edad reproduce un comportamiento que sucedió también en 2018, la disminución de los contratos laborales realizados con personas de 30 a 39 años y de 25 a 29; en 2019, como entonces, con más vigor en el primer intervalo cuya tasa anual es -6,5% y unos cinco puntos menos en el segundo. La relativa debilidad de las subidas en estas edades respecto a los demás tramos es perceptible asimismo

TABLA 3.27.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO. AÑOS 2013, 2018 Y 2019 (1)

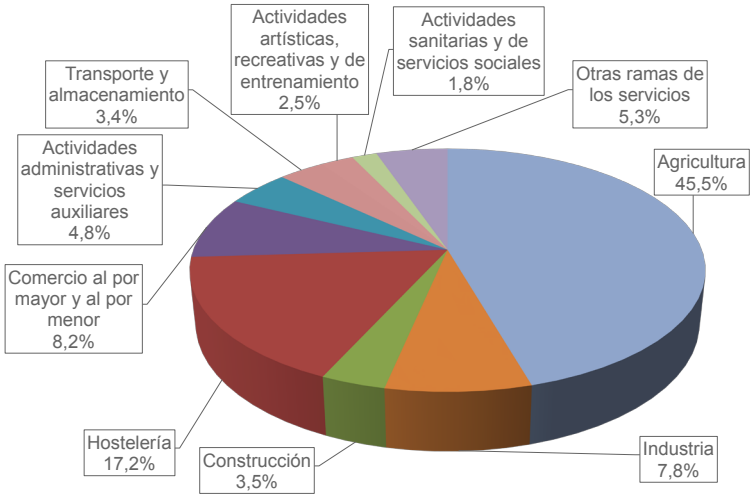
	Número			Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2018	2019				2013 (2)	2019
Total	**648.339**	**1.073.490**	**1.079.618**	**0,6**	**66,5**	**99,0**	**100,0**	**100,0**
Hombres	433.487	721.448	714.953	-0,9	64,9	105,2	66,9	66,2
Mujeres	214.852	352.042	364.665	3,6	69,7	87,8	33,1	33,8
Edad. Ambos sexos								
Menos de 18 años	2.291	5.623	6.833	21,5	198,3	100,3	0,4	0,6
De 18 a 24 años	97.002	189.712	199.478	5,1	105,6	90,7	15,0	18,5
De 25 a 29 años	106.759	146.441	144.001	-1,7	34,9	34,3	16,5	13,3
De 30 a 39 años	240.290	305.211	285.400	-6,5	18,8	50,0	37,1	26,4
De 40 a 44 años	72.290	161.206	161.690	0,3	123,7	231,1	11,2	15,0
Más de 44 años	129.707	265.297	282.216	6,4	117,6	219,9	20,0	26,1
Nacionalidad. Ambos sexos								
Española	364.847	605.127	608.753	0,6	66,9	100,8	56,3	56,4
Extranjera	283.492	468.363	470.865	0,5	66,1	96,7	43,7	43,6
Sectores productivos. Ambos sexos (1)								
Agricultura	97.893	491.947	491.385	-0,1	45,2	-	44,3	45,5
Industria	37.902	86.129	84.468	-1,9	48,5	-	7,4	7,8
Construcción	28.147	39.862	37.844	-5,1	19,0	-	4,2	3,5
Servicios	484.397	455.552	465.921	2,3	38,4	-	44,1	43,2

(1) Las tasas de variación de los sectores productivos de la columna Var. 13-19 son las del periodo 2014-2019. Hasta 2013 se consignaba en el sector servicios las contrataciones de las ETT para la agricultura u otros sectores. Desde 2014 se incluyen en el de la actividad de destino, por lo que las comparaciones son homogéneas a partir de esa anualidad. Por este motivo no se calcula la variación desde el año 2010.

(2) En sectores productivos, los porcentajes son los del año 2014.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

GRÁFICO 3.27.
CONTRATACIÓN LABORAL POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019 (% del total de contratos)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

en el período 2013-2019 (tabla 3.27). Los incrementos más pronunciados en 2019 se encuentran en los colectivos con edad inferior a 25 años y de 44 o más años.

El débil ritmo de avance de la contratación laboral en 2019 es perceptible tanto en los trabajadores españoles como en los extranjeros. Las tasas anuales son casi iguales, apenas unas décimas, pero en la segunda cohorte representa una importante desaceleración porque en 2018 registró un valor del 6,7% que adelantó por cinco puntos porcentuales el de aquellos. En general, con independencia de las pequeñas variaciones anuales, no difieren los crecimientos acumulados desde que la economía empezó a recuperarse (tabla 3.27). Por tanto, no cambia la tasa de extranjería de la contratación laboral en la Región, que repite en 2019 el 43,6% en torno al cual se sitúa en las últimas anualidades.

En cambio, la clasificación sectorial presenta diferencias significativas entre ellos y también respecto a lo sucedido en 2018, entonces con subidas generalizadas aunque con desigualdades en cuanto a la intensidad. Un año después, solo el sector servicios continúa al alza con una tasa anual del 2,3% pero no evita la ralentización puesto que entonces fue dos puntos superior. Se encuentran disparidades relevantes distinguiendo por ramas económicas. Varias consiguen aumentos pronunciados, en particular información y comunicaciones (12,5%), administración pública (9,3%), actividades administrativas y servicios auxiliares (6,7%), y actividades artísticas y recreativas (4,2%); al margen de las citadas, entre las que reúnen mayor cantidad de contratos, repunta un 2,3% en el comercio y en la hostelería, y un 0,7% en educación. También hay actividades terciarias con caídas de la contratación laboral en 2019. La más profunda, ocho puntos porcentuales, en actividades financieras y de seguros, y poco más de tres en actividades sanitarias y de servicios sociales y otros servicios. Retornando a los sectores económicos, se observa asimismo que disminuye la contratación laboral en la construcción y la industria, alrededor de 5 y 2 puntos porcentuales respectivamente, y se estabiliza en el sector agrario. Exceptuada la construcción, cuya actividad productiva

empieza a salir de la atonía unos tres años más tarde que el conjunto de la economía regional y consecuentemente el crecimiento de los contratos laborales desde 2014 es muy inferior (tabla 3.27), los tres restantes anotan incrementos relativamente equilibrados, que oscilan entre el 38% en los servicios y 10 puntos más en la industria.

La estructura sectorial de la contratación laboral es muy peculiar en la Región de Murcia y apenas se modifica en los últimos cinco años[2], dominada por la extraordinaria presencia del sector agrario. La agricultura y los servicios reúnen casi nueve de cada 10 contratos (45,5 y 43,2% respectivamente en 2019), frente al 7,8 y 3,5% la industria y la construcción siguiendo ese orden. A los 43,2 puntos que concentran los servicios aporta la hostelería 17,2, poco más del doble que el conjunto de la distribución comercial (gráfico 3.27). En España, en cambio, los servicios concentran el 70,4%, la agricultura el 13,9%, 10,1% la industria y el 5,5% la construcción.

3.2.2. LA DUALIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL: TEMPORALIDAD Y ROTACIÓN LABORAL FRENTE A ESTABILIDAD

La significativa ralentización del ritmo de crecimiento de la contratación laboral en 2019 afecta tanto al grupo de los indefinidos como al de los temporales, pero alcanza una excepcional dimensión en los primeros dada su inusitada progresión en la anualidad precedente. En efecto, su trayectoria previa era ya claramente ascendente desde que comenzó la reactivación de la economía regional (la tasa interanual acumulativa del periodo 2013-2017 es 13,8%) pero en 2018 se sobrepasó ligeramente los 91.000 contratos fijos tras un incremento anual del 33,4%. Por ello pudiera decepcionar el 2% de subida que se registra en 2019, tras el que se llega a casi 92.900 contratos fijos, pero afianza el ascenso del ejercicio anterior. Más atemperada, la evolución era a su vez firmemente alcista en España aun siendo sin duda importante el 18,4% de aumento alcanzado en 2018. El declive del año posterior es incluso más potente que en la autonomía murciana porque los 2,3 millones de contratos fijos que se realizan implican una tasa anual del -5,5%.

En los crecimientos de magnitudes tan infrecuentes como las del año 2018 influyó la puesta en marcha del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, cuyo objetivo es combatir la precariedad y mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, y en particular los dos planes de choque implementados, con medidas inmediatas entre agosto y diciembre, uno contra el fraude en la contratación temporal y otro contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial, que tuvieron reflejo en las cantidades de ese año. Pero también incorpora actuaciones con potenciales efectos a medio y largo plazo que, a la vista de los datos de 2019, son todavía modestas. O insuficientes para contrarrestar el retraimiento de la contratación fija generada por la incertidumbre del escenario económico. Se recuerda que el plan comprende un conjunto de 75 medidas operativas y organizacionales, entre ellas el incremento de 833 nuevos inspectores y subinspectores en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, orientadas a reducir el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas e incumplimientos en materia salarial, así como la promoción de la igualdad, la regularización de los falsos autónomos y los falsos becarios.

En el marco del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, en el año 2019 se han mantenido las dos campañas específicas mencionadas. Siguiendo la información facilitada por la Dirección Territorial en Murcia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se remitieron un total de 2.773 cartas a otras tantas empresas, de las cuales 1.434 correspondían a situaciones

2 La comparación temporal solo es homogénea a partir de 2014. El motivo es que hasta el año anterior se consignaban en el sector servicios las contrataciones de las ETT para la agricultura u otros sectores, y a partir de aquella anualidad se incluyen en la actividad de destino.

TABLA 3.28.
CONTRATOS LABORALES TEMPORALES Y FIJOS. AÑOS 2013, 2018 Y 2019

		Número			Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)
		2013	2018	2019			
R.Murcia	Total	648.339	1.073.490	1.079.618	0,6	66,5	99,0
	Temporales	607.653	982.471	986.736	0,4	62,4	97,2
	Fijos	40.686	91.019	92.882	2,0	128,3	120,8
	Tasa temporalidad (1)	93,7	91,5	91,4	-0,1	-2,3	-0,8
España	Total	14.792.614	22.291.681	22.512.221	1,0	52,2	56,1
	Temporales	13.657.665	20.006.757	20.352.787	1,7	49,0	54,3
	Fijos	1.134.949	2.284.924	2.159.434	-5,5	90,3	75,8
	Tasa temporalidad (1)	92,3	89,7	90,4	0,7	-1,9	-1,1

(1) Las variaciones son puntos porcentuales.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

de fraude en la contratación temporal y 1.339 a abuso en la contratación a tiempo parcial. Las comunicaciones en materia de fraude en la contratación temporal afectaban a 2.487 trabajadores y dieron lugar a la transformación de 1.750 contratos de temporales a indefinidos, lo que supone un 70% de contratos transformados; de estos, 1.083 afectaron a hombres (61,9%) y 667 a mujeres (38,1%). Las 1.339 comunicaciones sobre abuso en la contratación a tiempo parcial afectaban a 5.758 trabajadores y dieron lugar a incrementos de jornada en 1.128 contratos (40,2% masculinos y 59,8% femeninos), lo que supone un 19,6% del total de los afectados; de estas subidas de jornada, en 588 contratos el aumento fue igual o superior al 50% de la jornada. Los sectores de actividad con más incidencia en las comunicaciones emitidas en ambos planes de choque son la hostelería con un 29,9% y el comercio con un 17,6%.

La actividad realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no se limita a las acciones desarrolladas en el ámbito de los referidos planes de choque sino que se extiende a lo largo del ejercicio dentro de su programación habitual, de lo que da cuenta anualmente esta memoria en el ámbito de la lucha contra el fraude en la contratación temporal. Los resultados de los últimos años se muestran en la tabla 3.29. Desde luego, el impacto de los planes de choque es manifiesto como refleja el fuerte aumento de los contratos investigados y de los reconvertidos en indefinidos en el último bienio, aunque con una moderada reducción en 2019. Este año, son 1.000 las empresas investigadas y de ellas se deriva la inspección de unos 22.300 contratos, de los que 7.416 se convirtieron en indefinidos; los promedios correspondientes al trienio 2015-2017, inmediatamente anterior a la puesta en marcha del Plan, revelan que se investigaban anualmente casi 11.150 contratos de los que cerca de 4.900 pasaban a fijos.

No es descartable que el gradual empeoramiento de la economía conforme avanzaba el año 2019 también repercutiera directamente en el comportamiento de la contratación fija. En la sección anterior relativa al mercado de trabajo se indicó que, pese a que el aumento medio anual del número de ocupados sobrepasaba con holgura el del año anterior, la expansión se debilitaba trimestre a trimestre hasta el punto de que en el cuarto se registraba una notable caída interanual. Sucede también en la contratación laboral fija (igualmente en la temporal). El avance de los contratos fijos totales acumulados en los últimos 12 meses, cuyas tasas de variación anual muestra el gráfico 3.28, pierde fuerza de

TABLA 3.29.
CAMPAÑAS SOBRE FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2019

	Empresas investigadas	Actuaciones realizadas	Contratos investigados	Contratos fraudulentos reconvertidos en indefinidos
2008	1.012	1.184	30.335	11.910
2009	9.931	17.623	7.029	2.738
2010	9.006	39.444	8.010	2.497
2011	10.394	19.683	8.856	3.317
2012	3.037	1.108	7.776	2.449
2013	2.615	1.259	5.846	2.609
2014	1.973	1.342	6.435	3.237
2015	1.964	1.091	10.647	4.495
2016	1.069	1.373	13.214	5.757
2017	1.128	1.352	9.579	4.348
2018	1.251	1.823	25.796	10.211
2019	1.000	1.001	22.306	7.416

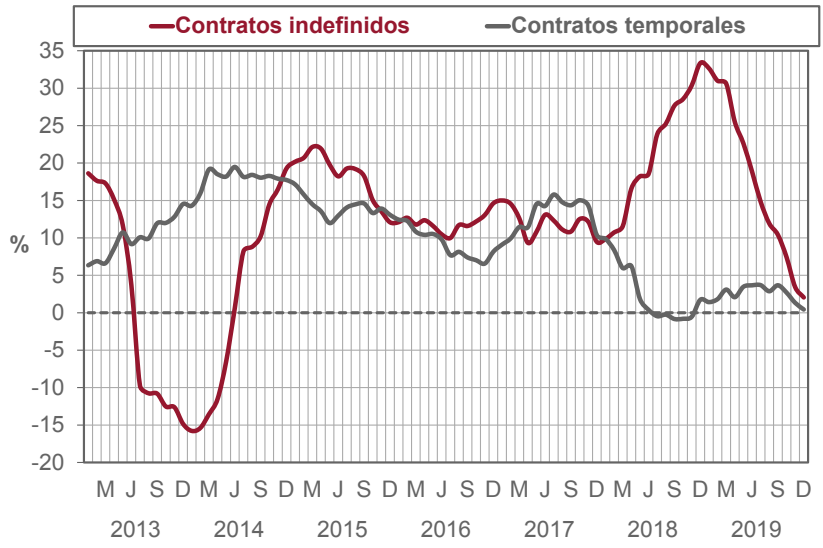
Fuente: Dirección Territorial en Murcia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

forma progresiva: la tasa anual del 33,4% en que cerró el año 2018 declina hasta poco más de la mitad en junio, al 10,4% en septiembre y al mencionado 2% tres meses después; obedece en gran medida a la gran expansión de la contratación fija en el segundo semestre de 2018 con motivo de los planes de choque citados, que aminora la dimensión de las alzas en los mismos meses del año siguiente. Pero el impacto de la situación económica puede contribuir a que los realizados entre octubre y diciembre de 2019 sean el 5,2% menos que en el cuarto trimestre de la anualidad precedente. Volviendo a las cifras totales del ejercicio, como se expondrá más adelante la ralentización es generalizada puesto que afecta tanto al contrato indefinido ordinario como a la conversión de temporales, en estos con más contundencia puesto que se observa una pronunciada contracción; incluso al contrato fijo discontinuo, que anota un alza relevante pero distanciada a su vez respecto al año 2018.

La desaceleración está presente a su vez en el avance de los contratos temporales y ello tras la debilidad que representa el 1,7% de aumento alcanzado en 2018, entonces casi nueve puntos por debajo de la tasa anterior. Un año después se elevan solo 0,4 puntos porcentuales, hasta que su suma se acerca a 986.800 contratos. No es muy diferente en España salvo por el hecho de que los incrementos son ligeramente más altos los dos años. En el último repuntan un 1,7% que monta el total hasta 20,4 millones de contratos de duración determinada, medio punto porcentual menos que en 2018.

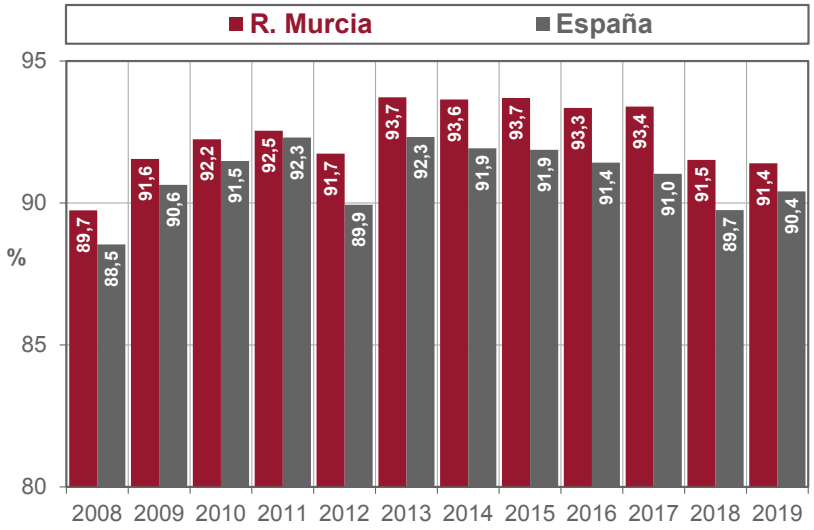
La evolución de los contratos temporales en el transcurso del año 2019 también resulta condicionada por los efectos del citado Plan, e igualmente por el significado aflojamiento que en 2018 se produjo en los contratos de puesta a disposición intermediados por las Empresas de Trabajo Temporal, que suponen casi la mitad (su aumento anual fue del 8,6% frente al 18,3% en 2017). Por ello, de tasas interanuales de crecimientos en el entorno del 5% en el primer trimestre del año 2019 se pasa a un registro apenas superior al 2% en el semestre y al referido 0,4% cuando termina

GRÁFICO 3.28.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES FIJOS Y TEMPORALES.
PERÍODO 2013-2019 (Tasas de variación interanual del total acumulado en los últimos 12 meses)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

GRÁFICO 3.29.
TASAS DE DE TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.
PERIODO 2008-2019 (1)



(1) Porcentaje respecto a la contratación laboral total.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

la anualidad, en concordancia con los planes de choque realizados en el marco del Plan Director por un Trabajo Digno aceleran la contratación indefinida. Pero el efecto de la situación económica se percibe a su vez porque entre octubre y diciembre se registra un descenso interanual del 4,2%, periodo en el que el deterioro lo reflejan prácticamente todas las variables laborales relacionadas con la ocupación.

Dada la proximidad de las variaciones porcentuales de los contratos fijos y temporales en 2019 y la escasa participación relativa de los primeros en el total, apenas varía la tasa de temporalidad de la contratación laboral pues el 91,4% que se obtiene es solo una décima inferior al valor obtenido un año antes. En este sí se produjo una mejora significativa, de hecho la más relevante desde el principio del siglo pues se rebajó 1,9 puntos porcentuales; es ese ejercicio el que concentra gran parte de la reducción perceptible desde que empezó la actual fase de bonanza económica (era 93,7% en 2013, el valor más alto desde el principio del siglo). En España, en cambio, por el acusado retroceso de la contratación fija señalado previamente, la tasa de temporalidad de la contratación laboral aumenta 0,7 puntos, hasta 90,4%; un punto por debajo de la regional, por tanto, en parte porque su caída desde 2013 es más atenuada (92,3% ese año). Magnitudes, sin duda, que aun tras las disminuciones señaladas reflejan fielmente la gravedad que representa en el mercado de trabajo de ambos territorios la utilización excesiva de la contratación temporal.

Es mínima, desde luego, la reducción de la tasa de temporalidad de la contratación laboral en 2019 pero ni tan siquiera conlleva una caída equiparable de la rotación laboral, que vuelve a superar la precedente cota máxima a la que llegó un año antes. Esa ratio representa en promedio cuántos contratos se conciertan por cada persona contratada. Como es sabido, la estadística de contratación laboral refleja en su conjunto la cantidad de contratos que se comunica cada año a las oficinas de empleo. De esta forma, aunque un mismo trabajador sea contratado sucesivamente a lo largo de un determinado ejercicio por la misma o distinta empresa para atender necesidades productivas puntuales dará lugar al cómputo individualizado de cada uno de los contratos suscritos.

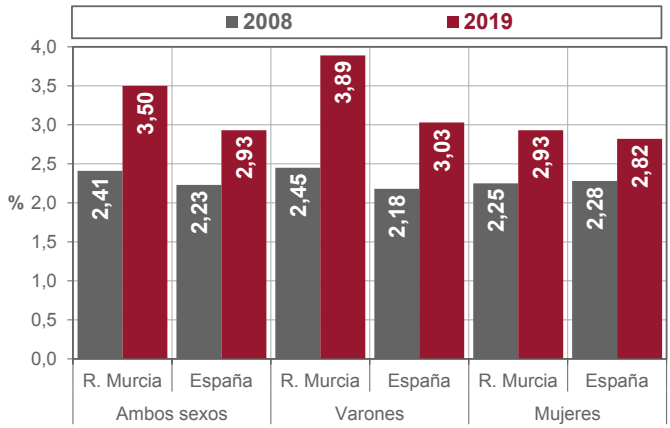
Ligeramente, la tasa de rotación laboral vuelve a crecer en 2019. Este año arroja un valor de 3,50 contratos por persona cuando era 3,47 un año antes y 2,36 en 2009; por tanto, aumenta un 48% en 10 años. Es muy llamativo que a casi 10.800 personas se le hagan más de 15 contratos laborales al año (tabla 3.30). También es importante el incremento que sucede en España puesto que se acrecienta un tercio respecto al valor de aquella anualidad, entonces 2,20 contratos por persona; la brecha entre ambos territorios se amplía con holgura en esos 10 años puesto que esa ratio es 2,93 en España en 2019. No solo la mayor rotación laboral respecto al conjunto nacional es una característica arraigada de nuestro mercado de trabajo. Otra adicional es que está más presente en la cohorte masculina, rasgo compartido con el mercado nacional. En la comunidad murciana llega a 3,89 contratos por hombre contratado y es

TABLA 3.30.
ROTACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA: NÚMERO DE CONTRATOS POR PERSONA. AÑO 2019

Contratos por persona	1 contrato	2 contratos	3 contratos	4 contratos	5 a 10 contratos	11 a 15 contratos	Más de 15 contratos
N° de Contratos	149.887	123.414	90.456	68.900	210.969	89.469	346.524
N° de Personas	149.887	61.707	30.152	17.225	31.783	7.051	10.762

Fuente: Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Delegación de Murcia.

GRÁFICO 3.30.
TASA DE ROTACIÓN LABORAL POR SEXO. AÑOS 2008 Y 2019
(Número de contratos por persona contratada)



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Delegación de Murcia.

2,93 en el caso de las mujeres; en España, 3,03 y 2,82 respectivamente. Por tanto, la holgada diferencia entre las tasas de rotación laboral de la Región de Murcia y España se genera sobre todo en los varones, atribuible al menos en parte a la gran concentración de contratos temporales en ese colectivo para el desempeño de labores agrarias, como se expondrá más adelante.

3.2.3. LOS CONTRATOS TEMPORALES

El escaso dinamismo de la contratación temporal, por segundo año consecutivo, es una característica destacable de la situación económica. Como se ha indicado, en 2019 se acerca al estancamiento puesto que anota una tasa anual del 0,4% y ya fue de escasa entidad el ascenso del ejercicio precedente aunque llegó a 1,7 puntos porcentuales; muy lejos, por tanto, de la tasa media anual cercana al 13% que se alcanzó entre los años 2013 y 2017. Ahora bien, ese estado de estabilidad que denota la variación del agregado de contratos temporales enmascara comportamientos muy dispares entre sus principales modalidades contractuales. Mientras el contrato de obra y servicio prolonga la regresión en la que entró en 2018 sigue el dinamismo del contrato eventual, que conjuntamente reúnen cerca del 97% de los contratos de duración determinada. De las demás modalidades, se anticipa ya, destaca el renovado brío del contrato de interinidad y la fuerte disminución que experimentan los demás tipos de contrato excepto el de formación para el aprendizaje, levemente al alza.

En efecto, la cantidad de contratos para obra o servicio determinado vuelve a disminuir en 2019 y casi con la misma intensidad que el año anterior, en torno a un 7% que deja el total ligeramente por encima de 502.700 unidades y distante de los más de 580.000 realizados en 2017. En esta evolución es determinante el estancamiento de los contratos de puesta a disposición formalizados por ETT, que concentran el 54% de todos los temporales; su ascenso en 2019 es leve (0,9%) cuando seguían una trayectoria fuertemente expansiva desde el principio de la década; un mínimo incremento en el que es determinante la caída del 7,5% en el contrato para obra o servicio

entre los de puesta a disposición, en los que aquel tipo de contrato supone el 69%. Baja también en España el contrato para obra o servicio determinado pero solo un 1%, y permaneció casi sin variación en 2018. Dado el extraordinario uso de este contrato en el sector agrario, fundamentalmente a través de ETT, su utilización en hombres y mujeres es muy dispar entre ambos territorios: en la Región de Murcia, más de tres cuartas partes se formalizan con varones (76,4%) frente al 62,6% en España.

El segundo contrato en orden de importancia numérica, el eventual por circunstancias de la producción, vuelve a registrar en 2019 un crecimiento relevante, prolongando una trayectoria firmemente al alza que dura ya un lustro, aunque menos que el año anterior. Así, suman más de 453.000 los contratos de ese tipo suscritos el último año y es 9,8% el incremento anual, importante sin duda aunque a 6,4 puntos de la tasa obtenida en 2018; la pujanza del contrato eventual por circunstancias de la producción es manifiesta a la vista de su crecimiento desde 2013, un 127% que contrasta con el 33% del contrato para obra y servicio determinado. Con más vigor que en España, por otra parte, pese a que también su avance es muy pronunciado (5,2% el último año y 70,1% en el referido sexenio). También en este contrato predomina la presencia masculina pero la brecha es más reducida: en la autonomía murciana, se realiza con hombres en 2019 el 58,4% de todos los contratos eventuales por circunstancias de la producción; en España, el 52,8%.

Las distintas evoluciones en estos últimos años del contrato para obra y servicio determinado y del eventual por circunstancias de la producción están reequilibrando la presencia relativa de ambos en el conjunto de la contratación laboral de la Región de Murcia, claramente dominada por el primero lo que constituye una anomalía respecto a lo que sucede en España. Frente a la relativa igualdad que mostraban a mediados de la primera década del siglo, incluso superior la del contrato eventual hasta entonces (45,8% del total en 2004 y 41,6% el de obra o servicio), la irrupción de las ETT y el progresivo uso del segundo en el sector agrario, con una expansión extraordinaria desde los primeros años de la década actual, condujo a este último a llegar a representar cerca del 60% en 2015

TABLA 3.31.
CONTRATOS TEMPORALES POR MODALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2018 Y 2019

	Número			Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2018	2019				2013	2019
Total temporales	607.653	982.471	986.736	0,4	62,4	97,2	100,0	100,0
Obra y servicio	377.978	539.701	502.741	-6,8	33,0	72,7	62,2	50,9
Eventual	199.547	412.901	453.336	9,8	127,2	156,7	32,8	45,9
Interinidad	22.593	22.212	24.113	8,6	6,7	-5,9	3,7	2,4
Personas con discapacidad	709	1.241	1.205	-2,9	70,0	97,5	0,1	0,1
Relevo	182	203	77	-62,1	-57,7	-70,8	0,0	0,0
Jubilación parcial	236	508	225	-55,7	-4,7	-31,8	0,0	0,0
Sustit. Jubilación 64 años	9	8	4	-50,0	-55,6	-91,5	0,0	0,0
Prácticas	1.230	3.614	2.636	-27,1	114,3	97,5	0,2	0,3
Formación	3.576	1.049	1.067	1,7	-70,2	-40,9	0,6	0,1
Otros contratos	1.593	1.034	1.332	28,8	-16,4	-51,6	0,3	0,1

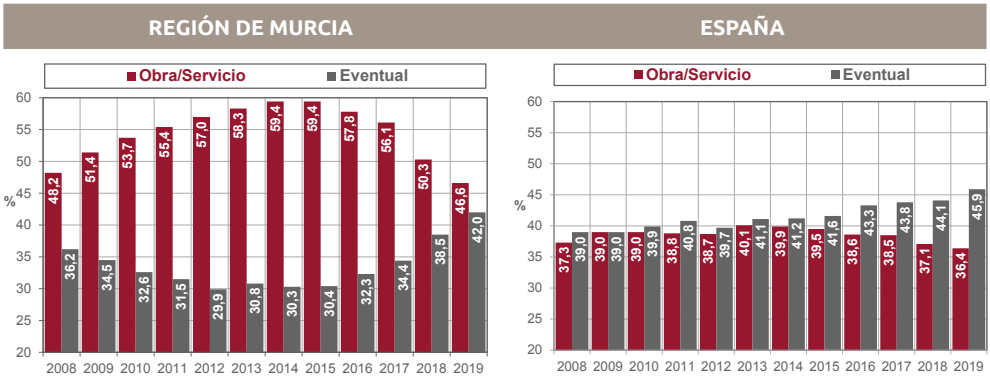
Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

y alrededor del 30% el eventual. La fuerte expansión de este desde entonces unido a la más débil del contrato de obra y servicio recorta la distancia, de tal forma que en 2019 este último concentra el 46,6% de todos los contratos laborales realizados en la Región de Murcia y un 42% el eventual por circunstancias de la producción. Es diferente en España, donde el segundo aporta a la contratación total el 45,9% y un 36,4% el de obra y servicio, diferencia agrandada ampliamente en esta fase de bonanza económica.

Dado el extraordinario predominio de los dos tipos de contratos de duración determinada citados, es incuestionable que son los que generan la extraordinaria temporalidad de la que adolece el mercado de trabajo, e igualmente de la elevada rotación laboral porque gran parte de ellos tienen una vigencia muy corta. El de obra o servicio se reserva para cometidos de duración desconocida en principio pero su vigencia máxima, siempre que el convenio colectivo así lo disponga, no podrá sobrepasar los cuatro años. Dado el carácter incierto de su duración cuando se formaliza, la distribución del total en base a su vigencia revela que en 2019 más del 92% tienen una duración indeterminada. Aunque la normativa no requiere el establecimiento de un plazo, algunos contratos lo hacen constar. Si se limita el estudio a estos, solo unos 39.000 ese año, se comprueba que el 65,6% dura siete días como máximo, porcentaje que se eleva al 74,9% si se amplía el plazo hasta 15 días.

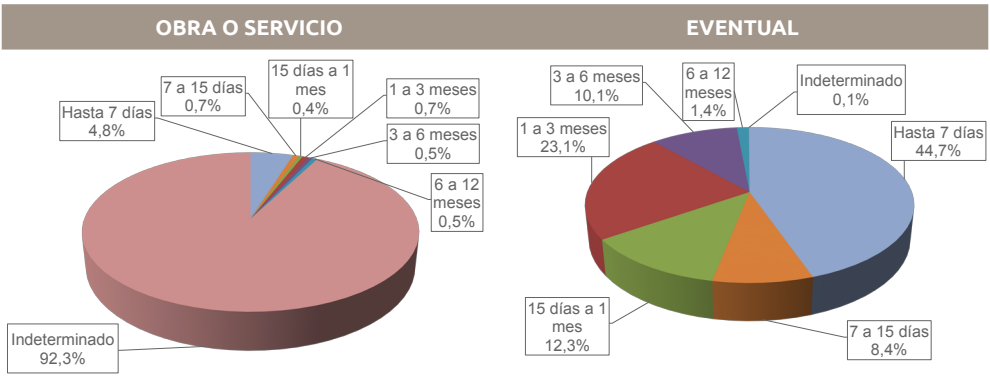
Por tanto, es más representativo el análisis de la duración de los contratos temporales a partir del eventual por circunstancias de la producción, cuya vigencia tiene que estar específicamente prevista en el texto del contrato. Sin embargo, el propio legislador limita la duración máxima a 12 meses siempre que así lo prevea el correspondiente convenio. La reducida duración de estos contratos es patente porque de los más de 453.000 realizados en 2019 el 44,7% no sobrepasa la semana; más de la mitad, en concreto el 53,1% si se amplía el plazo a 15 días como máximo y casi dos tercios (65,4%) si se pone en un mes (gráfico 3.32). Debe señalarse que el porcentaje de contratos con vigencia inferior a una semana se reduce 2,3 puntos porcentuales respecto al que proporcionaba este mismo cálculo en 2018. Significativo descenso en el que pudiera haber influido el incremento de cinco puntos de la cuota empresarial a la Seguridad

GRÁFICO 3.31.
PORCENTAJE SOBRE LA CONTRATACIÓN TOTAL DE LOS CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.
PERIODO 2008-2019 (%)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.32.
DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO PARA OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL (TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL) EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2019 (% del total)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

Social por contingencias comunes, hasta el 40%, impuesto por el RDL 28/2018. Ahora bien, sería preciso un análisis más detallado y con una desagregación temporal inferior a la semana para corroborarlo porque, en cifras absolutas, en 2018 se formalizaron más de 194.000 contratos con una duración máxima de siete días y cerca de 202.500 un año después. Esta distribución porcentual del contrato eventual por circunstancias de la producción atendiendo a la vigencia del mismo no presenta diferencias significativas respecto a España: en 2019 a su vez, el 45,9% de estos contratos no se alargan más de siete días, el 53% de 15 y el 66,7% de un mes.

Aunque importantes para atender circunstancias concretas de la persona contratable, los demás tipos de contrato de duración determinada tienen una escasa dimensión cuantitativa. De ellos, el más utilizado es el contrato de interinidad cuya trayectoria desde que empezó la recuperación de la economía mostraba signos de atonía puesto que, con ligeras oscilaciones anuales, se realizaban en torno a 22.500 unidades. Se recuerda que siguen vigentes las bonificaciones aplicables cuando se suscribe con personas desempleadas que sustituyan a trabajadores durante gran parte de las situaciones en las que la ley les reconoce el derecho a suspender su contrato de trabajo con reserva del puesto[3]. Y desde 2015 también para sustituir a un trabajador autónomo que atraviese determinadas situaciones personales que hagan previsible su futura reincorporación al trabajo[4]. Aunque los incentivos para promover este contrato no se han modificado en 2019, se observa un significado repunte: los 24.113 realizados conllevan una tasa anual del 8,6%; revela su debilidad previa que el incremento es

3 Principalmente, descanso por maternidad, adopción y acogimiento (art. 48 ET), o respecto a las víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo (art. 21.3 LO 1/2004 de protección integral contra la violencia de género).

4 El art. 38 de la Ley 20/2007, añadido por el art. 3 de la Ley 31/2015, introduce en nuestro ordenamiento jurídico una bonificación del 100% de la cuota de cotización a la Seguridad Social aplicable a aquellos trabajadores autónomos que concierten un contrato de interinidad para sustituir sus periodos de maternidad, paternidad y baja por riesgo en el embarazo o la lactancia, sin que el legislador lo condicione esta vez al hecho de no tener trabajadores a su servicio. Incentivos que la referida Ley 31/2015 extiende también a los supuestos de sustitución de socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas que se encuentren disfrutando de los periodos de descanso derivados de las mismas causas.

GRÁFICO 3.33.
CONTRATOS DE FORMACIÓN Y DE PRÁCTICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2019 (1)

(1) Número y porcentaje de su suma sobre el total de los contratos laborales en la Región de Murcia.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

dos puntos inferior tomando como referencia el periodo 2013-2019. En la última anualidad, el 67,9% se suscribe con mujeres; el 5,9% con personas inmigrantes; el 38% con quienes tienen menos de 30 años, el 22,9% 45 o más y en el rango intermedio de edad se sitúa el 39,1% de estos contratos; el 61% son a jornada completa y el 39% a tiempo parcial.

La regulación de los contratos formativos (formación para el aprendizaje y prácticas) se ha modificado numerosas veces a lo largo de los últimos años con el objeto de promover la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo y acrecentar el empleo juvenil. Se aprobaron medidas que ampliaron el ámbito subjetivo de trabajadores con los que pueden concertarse así como el tipo de empresas susceptibles de utilizarlos, entre ellas las ETT; se permitió concatenar contratos formativos de diversa índole prácticamente sin limitaciones, y se introdujeron relevantes incentivos económicos aplicables no solo durante la vigencia del contrato formativo realizado[5], sino también en el supuesto de que la empresa convirtiera dicho contrato en indefinido (cfr. entre otras la Ley 35/2010, Ley 3/2012 y Ley 11/2013). Asimismo en 2018, mediante la disposición adicional 120ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que creó una ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, excluidos

5 Debe insistirse en el hecho de que, entre las distintas iniciativas que aprueba el RDL 8/2014 encuadradas dentro del denominado Plan de Garantía Juvenil, destacan aquellas destinadas a estimular la concertación de contratos formativos con menores de 25 años, mejorando para ello los incentivos económicos a la contratación que existían hasta ahora. Por su parte, también incide el Plan sobre el contrato para la formación y el aprendizaje (art. 109 RDL 8/2014). Así, no solo rebaja las cuotas de cotización a la Seguridad Social sino que compensa económicamente los gastos formativos en los que incurren las empresas que realicen contratos de esta naturaleza.

los contratos que se enmarcan en proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Taller de Empleo. Este último incentivo, sin embargo, fue suprimido por el RDL 28/2018, de 28 diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, al igual que deja sin validez las disposiciones implantadas en los últimos años vinculadas a que la tasa de paro de la economía española estuviese por encima del 15%. Entre ellas el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y los incentivos del contrato en prácticas (Ley 11/2013), y en el contrato de formación vuelve a poner en 25 años el límite de edad que previamente se había elevado a 30 años.

Los resultados en términos cuantitativos revelan una profunda contracción del contrato en prácticas mientras el de formación se eleva ligeramente, movimientos opuestos a los del año 2018. En efecto, el número de contratos de formación y aprendizaje realizados en 2019 asciende a 1.067, lo que supone una tasa anual del 1,7% si bien en el ejercicio precedente se realizaron casi una cuarta parte menos que en 2017. La evolución de este contrato es muy desigual en los últimos años. Las primeras medidas de apoyo tuvieron una repercusión favorable de tal forma que de unos 1.700-1.800 contratos anuales en el trienio 2009-2011 se llega a 5.900 en 2015. Sin embargo, se desplomó en 2016 al registrar una caída del 76,2%, como en España, por otra parte, atribuible a la prohibición de impartir a distancia la formación inherente a ese contrato en el ámbito de la formación profesional para el empleo, a tenor de lo expuesto en la Ley 30/2015; a este decremento sigue el referido que ocurre en 2018, apenas recuperado un año más tarde. La singularidad del último ejercicio es que en España sigue a la baja, y con fuerza pues anota una caída del 25,3%. En la Región y en el año 2019, el 51,2% de estos contratos se lleva a cabo con mujeres, el 61,5% con personas jóvenes (menores de 30 años) y el 19,2% con quienes tienen más de 45; el 23,4% con una duración máxima de seis meses, el 75,6% entre 6 y 12 y el 1% restante sobrepasa esa vigencia.

La desaparición en 2019 de los incentivos para el fomento del contrato en prácticas fijados por la Ley 11/2013 pudiera explicar el vigoroso retroceso que experimenta ese año tal contrato, mengua que pone fin a una firme trayectoria ascendente que duraba seis anualidades. Así, en 2019 se suscriben 2.636 unidades que implican una tasa anual del -27,1%, a diferencia del aumento cercano al 10% registrado un año antes; denota su pujanza precedente que, pese a la magnitud de su bajada en 2019, crece un 114% desde el año 2013 cuando el de formación para el aprendizaje anota un decremento de 70%. También disminuye con fuerza en España durante el año 2019, solo cuatro puntos porcentuales menos que en la Región de Murcia que dejan casi igual ambas subidas en el periodo 2013-2019. En la comunidad murciana se suscribe con mujeres en 2019 el 43,4% de los contratos en prácticas; el 87% con personas menores de 30 años (de este porcentaje, 53 puntos corresponden a menores de 25 años); el 70,7% tiene una duración inferior a seis meses, el 25,2% entre 6 y 12 y el resto entre uno y dos años; el 25,8% a jornada parcial y el 74,2% a jornada completa.

Estrictamente por su aportación numérica al agregado de la contratación laboral total, la relevancia de las demás modalidades contractuales es muy reducida. Y a la baja con brío en 2019 porque experimentan importantes caídas, entre 50 y 62 puntos porcentuales, el contrato de sustitución por jubilación a los 64 años, el de jubilación parcial y el de relevo. En general y dentro de las magnitudes en que se desenvuelven sus trayectorias, los dos últimos mostraron cierto dinamismo en los años 2017 y 2018.

El de relevo se acrecentó desde los 180 al año aproximadamente que se realizaban antes de ese periodo a poco más de 200 (si bien con un leve descenso el segundo de esos ejercicios), pero su hundimiento en 2019 lo deja con unos 100 contratos menos que antes del alza señalada. A la vista de estos datos, parece que no ha tenido efecto la entrada en vigor del RDL 20/2018, de 7 diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica

en el sector de la industria y el comercio en España, que pretende facilitar la renovación de las plantillas, fomentar la contratación indefinida e incrementar la productividad de las empresas. Su artículo primero modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDLvo. 8/2015, mediante el que se prorroga hasta el uno de enero de 2023 la aplicación de la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración del contrato de relevo, que finalizaba el 31 diciembre 2018, siempre que se cumplan ciertos requisitos: que el trabajador realice actividades que requieran alto grado de esfuerzo físico o atención; una antigüedad en la empresa mínima de seis años; que el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en la empresa sea mayor al 70%; que la reducción de la jornada del trabajador esté comprendida entre 20 y 67%, o del 80% para los supuestos en que el trabajador sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida; y que se acredite un periodo de cotización de 33 años.

La evolución del contrato de jubilación parcial es parecida a la del anterior, pues de un promedio aproximado de 300 contratos entre 2013 y 2016 llegó a más de 500 en los dos años posteriores pero se hunde hasta 225 unidades en 2019. En proceso de extinción está el contrato de sustitución a la jubilación a los 64 años, que desaparece con carácter general a partir de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, si bien se sigue manteniendo con carácter transitorio para algunos colectivos (cfr. D.F. 12ª de la citada norma).

Con altibajos, como se ha señalado, los tres últimos tipos de contratos temporales citados decrecen con fuerza en el año 2019 y también tomando como referencia el actual periodo de bonanza económica. Sucede lo contrario con el contrato de duración determinada realizado con personas con discapacidad, cuyo recorrido presenta un importante incremento desde 2013, un 70% en concreto, pese a su caída cercana a tres puntos porcentuales en 2019 que supone la primera mengua desde el principio de la década. Se formalizan 1.205 contratos ese año de los que poco más de un tercio, el 35,8%, con mujeres; el 15,9% con personas menores de 30 años y el 44% con las que tienen como mínimo 45; la duración es inferior a 12 meses en el 98,3% de ellos; el 59,8% a jornada completa y el 40,2% a tiempo parcial.

Se observa en la tabla 3.31 un fuerte incremento en 2019 del número de contratos temporales en la rúbrica otros contratos, que agrupa aquellos no señalados específicamente; la tasa anual que resulta, de un 28,8%, eleva el total hasta 1.332 unidades. En estos se incluye el contrato de investigador predoctoral en formación mencionado inicialmente, del que se formalizan 56 contratos. De estos 26 con mujeres, 25 con personas menores de 25 años y 23 con edades entre 25 y 29, y 53 contratos con una duración superior a 36 meses.

3.2.4. CONTRATOS INDEFINIDOS

El súbito freno de la excepcional expansión mostrada por la contratación indefinida en 2019 es la principal característica a resaltar en este ámbito. Como se indicó en una sección anterior, aumenta solo un 2% cuando un año antes registró un ascenso superior al 33%; este incremento monta la cantidad total hasta casi 92.900 contratos fijos,[6] lo que representa una tasa de estabilidad de la contratación laboral del 8,6%. Como se explicó en ese apartado, aunque puede influir el progresivo deterioro de la situación económica en el tramo final del ejercicio, la causa principal es atribuible al efecto estadístico generado por la puesta en marcha del plan de choque para combatir el uso fraudulento de la contratación tem-

6 Ese total comprende todos los contratos indefinidos suscritos en la Región durante el pasado año, tanto si corresponden a una relación laboral común como a una relación laboral especial de las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 2 ET), concertadas bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente: esto es, tanto el contrato indefinido ordinario, el contrato fijo discontinuo se hayan acogido o no a los incentivos económicos previstos para el fomento de la contratación estable, así como la conversión de temporales en cualquier modalidad de fijo.

poral en el marco del Plan para un Trabajo Digno 2018-2019-2020, que originó una aumento de inusual intensidad.

La evolución en 2019 de la contratación fija atendiendo a ciertas características de la persona contratada presenta alguna singularidad respecto al conjunto de la contratación laboral, condicionada por los temporales dada la magnitud que estos representan. No es significativamente diferente en la distinción entre hombres y mujeres porque también en la contratación fija el incremento del agregado lo promueve la cohorte femenina, única al alza, aunque la brecha es más pronunciada (7 y -1,1%); pese a ello, es más acentuado el aumento en los varones considerando la etapa 2013-2019. También en España es más intenso el avance de la contratación fija masculina en esos seis años (105 y 75% respectivamente) aunque en 2019 decrece en ambos sexos prácticamente lo mismo, poco más de cinco puntos porcentuales. En este aspecto, la desigualdad de género es más pronunciada en la comunidad murciana: las mujeres concentran en 2019 el 40,7% de la contratación fija y el 44,9% en España.

La distinción por edad muestra que los incrementos más abultados suceden en los tramos correspondientes a las personas menores de 25 años (12%), al igual que en la contratación total si bien con la particularidad de que en esta es importante también el avance en las personas de 45 y más años, mientras que no deja de ser débil, por debajo de dos puntos porcentuales, el ascenso de los contratos fijos en ese rango de edad; exceptuado el intervalo de 30 a 39 años que disminuye poco más de un 3%, los restantes suben en un porcentaje parecido a ese. Como revela la tabla 3.32, en los últimos seis años se observa un gran progreso de la contratación fija en las personas menores de 25 años y las

TABLA 3.32.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2018 Y 2019

	Número			Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2018	2019				2013	2019
Total	**40.686**	**91.019**	**92.882**	**2,0**	**128,3**	**120,8**	**100,0**	**100,0**
Hombres	23.515	55.711	55.105	-1,1	134,3	128,9	57,8	59,3
Mujeres	17.171	35.308	37.777	7,0	120,0	110,0	42,2	40,7
Edad. Ambos sexos								
Menos de 18 años	89	365	432	18,4	385,4	175,2	0,2	0,5
De 18 a 24 años	4.495	12.681	14.183	11,8	215,5	104,9	11,0	15,3
De 25 a 29 años	6.606	13.007	13.391	3,0	102,7	59,8	16,2	14,4
De 30 a 39 años	14.998	27.108	26.178	-3,4	74,5	78,3	36,9	28,2
De 40 a 44 años	4.541	13.535	13.907	2,7	206,3	265,3	11,2	15,0
Más de 44 años	9.957	24.323	24.791	1,9	149,0	205,2	24,5	26,7
Nacionalidad. Ambos sexos								
Española	26.502	61.635	61.913	0,5	133,6	117,7	65,1	66,7
Extranjera	14.184	29.384	30.969	5,4	118,3	127,4	34,9	33,3
Sectores productivos. Ambos sexos								
Agricultura	10.160	28.919	30.210	4,5	197,3	244,2	44,3	32,5
Industria	4.166	10.159	10.125	-0,3	143,0	186,3	7,4	10,9
Construcción	1.863	4.298	4.606	7,2	147,2	17,3	4,2	5,0
Servicios	24.497	47.643	47.941	0,6	95,7	85,6	44,1	51,6

(1) Las tasas de variación de los sectores productivos de la columna Var. 13-19 son las del periodo 2014-2019. Hasta 2013 se consignaban en el sector servicios las contrataciones de las ETT para la agricultura u otros sectores. Desde 2014 se incluyen en el de la actividad de destino, por lo que las comparaciones son homogéneas a partir de esa anualidad. Por este motivo no se calcula la variación desde el año 2010.

(2) En sectores productivos, los porcentajes son los del año 2014

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

que tienen como mínimo 40, cuyas cuantías más que se duplican o triplican; más moderados pero importantes son a su vez los crecimientos en las demás edades que recoge la citada tabla. Esta, por otra parte, constata que la contratación fija con menores de 25 años supone en 2019 el 15,8% de aquella, notable teniendo en cuenta que aportan el 6,4% de la ocupación total (29,7 y 15,9% respectivamente si se pone el umbral de edad en 29 años); la cohorte de 44 o más años concentra el 26,7% de la contratación fija realizada esa anualidad para una participación relativa en las personas ocupadas del 43,8%.

Existe a su vez cierta desigualdad en el comportamiento de la contratación fija respecto al del total (y por tanto, asimismo de la temporal) distinguiendo entre españoles y extranjeros. Como se indicó, los avances son muy suaves y parejos en los últimos contratos mencionados pero en los de duración indefinida es importante el crecimiento que obtienen en 2019 los inmigrantes, un 5,4% que alza su cuantía hasta casi 31.000 unidades, aunque también muy distante del 38% anotado un año antes; cinco puntos inferior fue entonces el incremento en los españoles, cuya contratación fija se desploma en 2019 hasta quedar en unas décimas. Este tipo de contratos se utiliza menos con extranjeros, a la vista de estos datos. La tasa de extranjería asciende a 33,3% en este ámbito y queda a unos 10 puntos de la que resulta para el conjunto de la contratación.

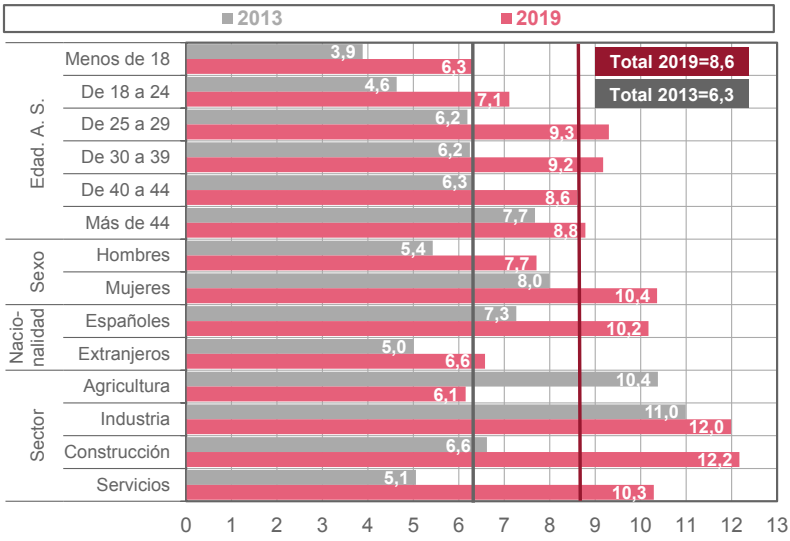
La desagregación de los contratos fijos por sectores económicos enseña alguna disparidad respecto a la contratación total. En esta, se recuerda, solo aumentó en los servicios y de forma moderada, alcanzando cierta consideración la caída en la construcción. Estrictamente entre los indefinidos, en cambio, se observa un fuerte ascenso en la construcción (7,2%) y pronunciado, aunque algo menor, en la agricultura (4,5%) cuya cantidad agregada, sumando también los temporales, permanece prácticamente estable respecto a 2018; movimientos opuestos en la industria y los servicios, declinante en aquel sector y alcista en el último mencionado, pero sin vigor, con tasas que no llegan a un punto. La distribución porcentual de los contratos fijos por sectores económicos presenta, al igual que sucede en la contratación total, una enorme concentración en la agricultura aunque más atenuada: suponen el 32,5%, 13 puntos menos que en aquella; esta brecha se reparte entre los demás, de tal forma que los servicios aportan el 51,6%, la industria el 10,9% y cinco puntos la construcción. Las diferencias respecto a España son relevantes y localizadas asimismo en la agricultura y los servicios, que en 2019 reúnen en el país el 4,7 y 78,6% respectivamente de los contratos fijos; el 10,3% industria y 6,4% la construcción.

Acrecentada ligeramente en esta fase de bonanza económica, no deja de ser muy reducida la tasa de estabilidad de la contratación laboral, calculada como el cociente entre la de carácter indefinido y la total. Es la otra cara de la tasa de temporalidad, analizada en una sección precedente. Respecto al ejercicio anterior, aun tras las pequeñas variaciones señaladas en lo que concierne a la evolución porcentual en 2019 de las diferentes categorías en que se subdivide el agregado, no hay diferencia resaltables pues, cuando los hay, los cambios no son mayores a 0,4 puntos porcentuales. El gráfico 3.34 muestra los resultados, que denotan superior estabilidad en la contratación laboral con mujeres, personas de 25 a 39 años, trabajadores españoles o en la contratación no agraria. En todos los casos son bajos los valores que se obtienen, comprendidos entre el 6,1% de estabilidad laboral en los contratos para agricultura y el 12,2% en la construcción. En relación con el año 2013, se aprecia avances generalizados de la tasa de estabilidad laboral y mayoritariamente de 2 a 3 puntos porcentuales, exceptuado el sector agrario en el que se retrae más de cuatro probablemente por el extraordinario crecimiento de la contratación temporal por el gran auge posterior del contrato de puesta a disposición intermediado por las ETT.

Casi dos tercios de los contratos fijos realizados en 2019 entran dentro del denominado indefinido ordinario. También, por supuesto, con un incremento porcentual muy alejado del que se produjo en el precedente cuando la tasa anual rebasó el 33%, se observa en este contrato más dinamismo que en el conjunto de la contratación indefinida pues

su aumento casi llega al 5%, unos tres puntos más que aquella. En su cuantía superior a 61.100 se incluye los contratos fijos discontinuos, los indefinidos a tiempo completo y asimismo los de jornada a tiempo parcial, en todos los casos con independencia de que hayan sido bonificados o no. Excluyendo de esa cantidad los fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial, asciende a 15.073 el número de contratos fijos a tiempo completo formalizados ese año, 787 menos que en 2018 lo que supone una caída del 5%; de la citada cifra, 242 contratos reciben algún tipo de bonificación. Por tanto, del que pudiera ser considerado contrato fijo estándar, es decir, el inicial (no procedente de conversión de temporal), sin bonificación, a tiempo completo y jornada continua, se realizan 14.831 contratos que representan el 16% de todos los indefinidos y el 1,37% de los suscritos en 2019.

GRÁFICO 3.34.
TASAS DE ESTABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013 Y 2019 (%)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

TABLA 3.33.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR MODALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2018 Y 2019

	Número			Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2018	2019				2013	2019
Indefinidos	40.686	91.019	92.882	2,0	128,3	120,8	100,0	100,0
Ordinarios (Bon./No bon.)	27.173	58.365	61.127	4,7	125,0	172,7	66,8	65,8
Personas con discapacidad	271	508	528	3,9	94,8	40,1	0,7	0,6
Conversión de temporal	13.242	32.146	31.227	-2,9	135,8	98,2	32,5	33,6

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

Sin considerar la conversión de contratos temporales se eleva a 528 la cuantía de los contratos indefinidos con personas discapacitadas, casi un 4% más que en 2018 lo que implica tres puntos adicionales respecto a esa anualidad. De aquellos, 15 fijos discontinuos, 124 a tiempo parcial y los 389 restantes a tiempo completo. Del total indicado inicialmente, el 63,4% se suscribe con hombres y únicamente el 2% con personas extranjeras.

Es la disminución de la conversión de contratos temporales en fijos lo que atenúa considerablemente el avance de la contratación indefinida en el año 2019. La cuantía de los transformados asciende a 31.227 y supone una tasa anual del -2,9%, asimismo muy lejos del 33,2% alcanzado en 2018. De ellos casi 4.400, el 14% en concreto, pasa a fijo discontinuo y poco más de 18.700 a indefinido a tiempo completo (60%), de tal forma que el 26% de los contratos temporales convertidos a fijos se realizan con jornada a tiempo parcial. Por otra parte, el contrato temporal origen de la conversión es de obra o servicio en el 27% de los casos; siete puntos menos respecto a 2018 que gana el contrato eventual por circunstancias de la producción, cuya cuota monta hasta 66,5%; de forma agregada, el contrato de prácticas y el contrato de formación para el aprendizaje reúnen el 3,9% de las conversiones en fijos, si bien el primero de ellos aporta a la citada transformación más del 93%. El 39,7% de los contratos convertidos en indefinidos provienen de un temporal suscrito con una mujer, 1,6 puntos más que en 2018.

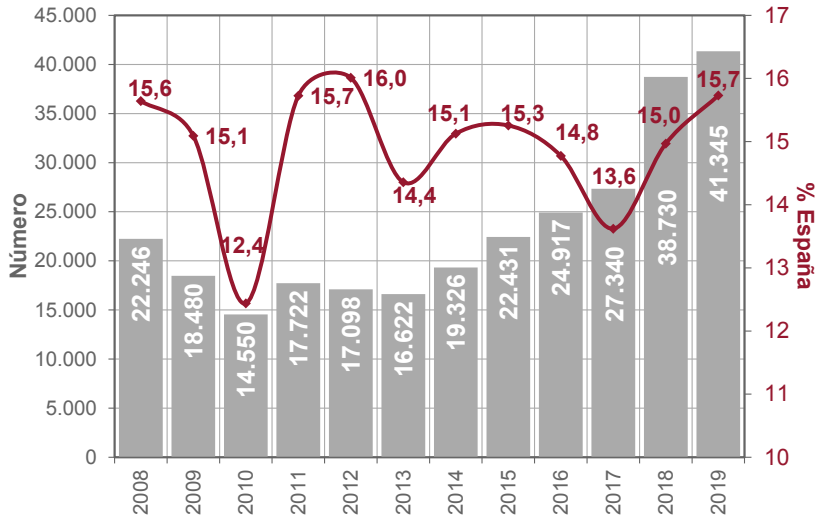
Por su indudable arraigo durante las últimas décadas en la Región de Murcia es ineludible estudiar el comportamiento anual del contrato fijo discontinuo, tradicionalmente con una gran presencia en el sector agrario pero también al alza en otras actividades productivas. Su revitalización en esta fase de bonanza económica es, sin duda, sobresaliente, después de que experimentase una acusada contracción en los años de crisis económica (de unos 22.200 en 2008 se pasó a poco más de 16.600 cinco años más tarde). El avance posterior es muy pronunciado, como se ha apuntado: en 2018 se formalizan cerca de 38.800 después de sucesivos incrementos anuales relevantes, en general por encima de dos dígitos, aunque es inusitada la magnitud que registra ese año pues la tasa anual es 41,7%.

El contrato fijo discontinuo sigue pujante en 2019: se realizan en la Región de Murcia 41.345 unidades que implican una variación en el ejercicio del 6,8%. La citada pujanza pudiera ser cuestionable a la vista de la extraordinaria tasa anual precedente pero se sostiene al relacionarla con su evolución en España, donde sube un 1,6% después de que su ascenso en el ejercicio anterior, muy importante e inusual asimismo, fuese 13 puntos menor que el de la comunidad murciana.

La trascendencia del trabajo fijo discontinuo en la Región se evidencia claramente cuando se valora en el contexto nacional. La cantidad de los suscritos en 2019 aporta al total del país el 15,7%, y no es circunstancial pues, como muestra el gráfico 3.35, en torno a ese porcentaje evoluciona al menos desde el final de la pasada década. Por otra parte, el contrato fijo discontinuo supone en 2019 el 44,5% de los contratos indefinidos formalizados en la Región, dos puntos más que un año antes; en España, tal porcentaje es 12,2%.

Atendiendo a ciertas características de la persona contratada bajo la modalidad fija discontinua, se observa que el incremento anual es más pronunciado en los trabajadores españoles (8,3 y 5,6%), lo que monta los respectivos totales hasta 18.111 contratos fijos discontinuos con trabajadores de origen nacional y 23.234 inmigrantes. Por sexo, la principal peculiaridad respecto al año anterior es que casi todo el aumento del ejercicio es contratación femenina, cohorte en la que se concentra más del 95% del incremento de 2.615 contratos de este tipo en 2019. Como el conjunto de la contratación, las personas jóvenes (menores de 25 años) y mayores de 44 son las que registran las mayores subidas porcentuales (18,7 y 10,3% en ese orden); no obstante, los primeros reúnen el 16,4% y el segundo grupo de edad mencionado el 29,1%, siendo el tramo de personas con edad comprendida entre 30 y 44 años el que tiene

GRÁFICO 3.35.
EVOLUCIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2019 (Número y % de España)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

la mayor cuantía de contratos fijos discontinuos (44%). Desde un enfoque sectorial, la principal novedad que se observa en el comportamiento del contrato fijo discontinuo es el fuerte aumento que experimenta en los servicios, próximo a 15 puntos porcentuales que elevan su cuantía hasta prácticamente 10.000 unidades, cuando en 2018 se redujo unos cuatro puntos. En cambio, en el sector agrario, quizá por la desaceleración del contrato de puesta a disposición, ese ejercicio se produjo un crecimiento extraordinario del fijo discontinuo (73,1%) que prosigue un año después pero muy atenuado: repunta un 4,7%, hasta casi 29.000 en total. La presencia de este contrato en la industria es muy inferior a la que ostenta en los sectores citados aunque su trayectoria es ascendente, si bien de forma moderada (1,3% en 2019 y 4,8% un año antes), lo que monta los realizados hasta una cifra cercana a 2.400. En la construcción es casi irrelevante, en torno a tres decenas anualmente. Por tanto, el contrato fijo discontinuo se utiliza fundamentalmente en la agricultura, que aporta el 70% de los contratos de ese tipo realizados en 2019, y en los servicios, cuya participación relativa asciende al 24,2%; es 8,1% en la industria.

3.2.5. LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

La contratación a tiempo parcial experimenta una suave contracción en 2019 en la que participan tanto los contratos indefinidos como los temporales, pero alcanza más profundidad en aquellos. Así, en total se realizan con esta modalidad de jornada unos 257.700 contratos en 2019 que suponen una tasa anual del -1,8%, frente a la subida del 5,1% registrada un año antes. También en España es perceptible el retraimiento de la contratación a tiempo parcial pero se evita la caída: los 7,79 millones realizados suponen un incremento del 0,9% respecto a 2018, cuando entonces creció un 3,6%. Históricamente y en términos relativos, el trabajo a tiempo parcial tiene menos

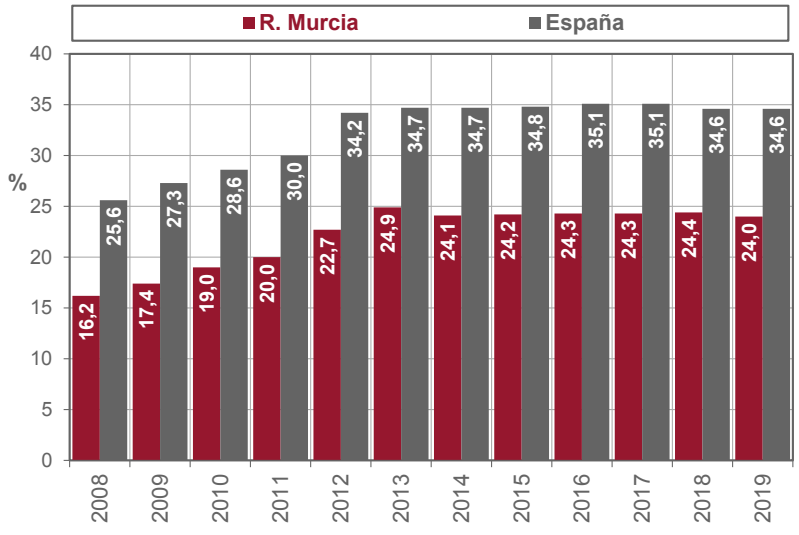
significación en la Región de Murcia que en España. La cantidad total de contratos de ese tipo formalizados en 2019 representa el 3,3% del total nacional, porcentaje en torno al que evoluciona en los últimos años; sin embargo, tal participación relativa se agranda 1,5 puntos cuando la relación se lleva a cabo entre los correspondientes totales de los contratos. Por otra parte, en la Región de Murcia son a tiempo parcial el 24% de todos los contratos suscritos en 2019 y el 34,6% en España.

TABLA 3.34.
CONTRATOS LABORALES POR TIPO DE JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2018 Y 2019

	Número			Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2018	2019				2013	2019
Total	**648.339**	**1.073.490**	**1.079.618**	**0,6**	**66,5**	**99,0**	**100,0**	**100,0**
Indefinidos	40.686	91.019	92.882	2,0	128,3	120,8	6,3	8,6
Tiempo completo	14.376	34.144	34.188	0,1	137,8	81,1	2,2	3,2
Tiempo parcial	9.688	18.145	17.349	-4,4	79,1	100,8	1,5	1,6
Fijo discontinuo	16.622	38.730	41.345	6,8	148,7	184,2	2,6	3,8
Temporales	607.653	982.471	986.736	0,4	62,4	97,2	93,7	91,4
Tiempo completo	456.149	738.151	746.360	1,1	63,6	83,9	70,4	69,1
Tiempo parcial	151.504	244.320	240.376	-1,6	58,7	154,2	23,4	22,3

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

GRÁFICO 3.36.
PARTICIPACIÓN RELATIVA DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. PERIODO 2008-2019 (%)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

En 2019, el suave descenso en la Región de Murcia de la contratación a tiempo parcial obedece a la caída en los hombres, lo que acentúa el tradicional predominio de la cohorte femenina en esta modalidad de jornada laboral. En aquellos se suscriben ese año casi 120.000 unidades que implican una tasa anual del -4,6%, mientras que los 137.700 formalizados con mujeres conlleva un repunte leve, inferior a un punto. Estas reúnen en 2019 el 53,4% de todos los contratos a tiempo parcial suscritos en 2019, un punto menos que en 2013.

La separación de los contratos a tiempo parcial entre fijos y temporales revela disminuciones en ambos grupos en el año 2019 pero más intensa en los indefinidos. En estos llega al 4,4% y con menguas relevantes en hombres y mujeres (aproximadamente, 6 y 3 puntos porcentuales en ese orden); en este ámbito, el peso relativo de la contratación femenina es sensiblemente superior pues concentra esa anualidad el 63% frente al 37% los contratos fijos a tiempo parcial con varones. La contracción se limita al 1,6% en los contratos de duración determinada como consecuencia de la reducción en el colectivo masculino (-4,5%), pues se acrecienta ligeramente en el femenino (1,2%); pese a esta dispar evolución, las mujeres agrupan en 2019 el 52,7% de los contratos temporales a tiempo parcial y el 47,3% los hombres.

3.2.6. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS

Como se ha apuntado anteriormente, la contratación laboral en la Región de Murcia registra en 2019 una fuerte ralentización de su crecimiento puesto que la cifra de contratos supera escasamente la del año anterior. Pero desagregando el territorio en municipios y comarcas se observa grandes desviaciones respecto al total regional. Destacan por sus alzas en torno al 30% los municipios de Librilla, Santomera y Villanueva del Río Segura, muy alejados de los siguientes que anotan crecimientos cercanos al 15% (Alhama de Murcia, Fortuna, Ricote y La Unión). En el extremo opuesto son reseñables los descensos en Beniel y Ulea, por encima del 30. Rebasan el 10% las bajadas en Aledo, Ceutí, Ojós, Pliego y San Javier, si bien cabe señalar que, salvo el último mencionado, todos ellos cuentan con poca población.

También en términos comarcales aparecen comportamientos desiguales aunque menos dispersos que en el ámbito municipal. Solo dos mejoran el resultado del año anterior: Bajo Guadalentín que acelera unas décimas su incremento y Vega Alta que, tras decrecer el 2,5% entonces, obtiene en 2019 una tasa similar pero con signo positivo. El crecimiento más favorable corresponde nuevamente a la comarca Oriental con un ascenso de 9,2%, a pesar de ralentizarlo más de siete puntos y medio. Si en 2018 solo dos comarcas minoraban su cifra de contratos respecto al año previo, un año después son seis las que siguen esta declinante evolución. Abultado es el descenso en Vega Media con una variación del -6,4%, más del doble que la siguiente comarca, Mar Menor; solo decrece medio punto porcentual la contratación de Noroeste y Río Mula.

La tabla 3.36 muestra las variaciones comarcales distinguiendo por sexo, nacionalidad, tipo de contrato y sector productivo. Respecto a género, en los varones destaca el fuerte incremento en la comarca Oriental (10,0%), la única con un comportamiento más favorable que el de las féminas. Repuntan también los contratos firmados con hombres en Bajo Guadalentín, Huerta de Murcia, Vega Alta y Campo de Cartagena, es esta última por unas pocas décimas. En cuanto a los descensos son destacables los correspondientes a Noroeste y Vega Media. Únicamente una comarca, Vega Media, reduce la contratación femenina; en el resto,

TABLA 3.35.
CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019 (1)

	Total	Var. 18/19 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
			Tempo-ralidad	Mujeres	Extran-jeros	Sectores			
						Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Municipios									
Abanilla	3.779	3,5	93,5	28,2	52,7	55,2	12,1	3,0	29,7
Abarán	8.863	-9,4	93,1	35,6	42,0	77,9	3,2	1,0	17,9
Aguilas	22.510	0,3	89,9	39,1	41,8	48,4	1,4	2,4	47,8
Albudeite	717	-0,7	97,9	51,0	6,6	21,8	0,6	2,8	74,9
Alcantarilla	9.612	0,0	86,8	41,4	10,9	1,5	23,2	12,1	63,2
Alcázares, Los	12.367	-2,7	93,6	31,7	56,7	32,6	3,0	2,1	62,3
Aledo	383	-12,8	91,6	47,5	23,5	46,0	0,8	2,1	51,2
Alguazas	3.277	0,3	94,2	47,9	17,0	17,2	36,6	4,9	41,2
Alhama de Murcia	22.089	18,6	85,5	36,4	36,5	37,4	17,6	2,0	43,0
Archena	10.316	3,4	85,2	39,6	34,6	41,8	7,0	3,8	47,4
Beniel	2.357	-38,7	72,7	30,0	38,3	23,6	19,6	9,3	47,5
Blanca	8.024	3,4	95,0	30,0	54,0	82,7	1,5	0,7	15,1
Bullas	7.537	7,5	92,6	52,7	11,7	13,9	36,0	6,8	43,3
Calasparra	13.356	-2,2	95,6	46,5	24,3	27,1	20,3	2,5	50,0
Campos del Río	488	-3,2	90,0	43,2	33,6	44,5	0,4	9,6	45,5
Caravaca de la Cruz	11.995	-3,7	86,7	38,2	28,8	35,0	15,1	2,9	47,0
Cartagena	180.301	0,4	95,5	27,3	50,7	52,8	3,5	3,4	40,4
Cehegín	6.316	-1,8	88,8	42,4	24,1	26,0	5,4	5,0	63,6
Ceutí	4.222	-13,2	85,7	42,8	16,6	4,4	17,7	15,5	62,4
Cieza	26.771	7,3	84,5	33,5	49,1	72,7	2,2	2,8	22,3
Fortuna	5.204	13,7	89,5	36,1	46,1	35,7	14,0	3,9	46,4
Fuente Álamo	13.570	-1,2	89,8	22,6	64,3	74,3	6,1	1,7	17,9
Jumilla	17.908	-0,8	80,1	34,9	37,4	52,3	14,3	3,8	29,6
Librilla	4.123	32,6	93,2	18,6	54,8	54,2	22,0	3,0	20,8
Lorca	82.487	-1,3	93,0	33,3	52,7	62,7	2,8	2,0	32,4
Lorquí	8.164	8,3	88,1	24,8	15,2	3,1	17,2	7,9	71,7
Mazarrón	21.358	-0,4	92,5	40,7	44,8	40,1	0,8	3,9	55,2
Molina de Segura	32.050	-8,4	90,2	36,6	20,7	15,0	17,8	7,0	60,2
Moratalla	4.911	2,4	91,3	54,0	7,9	12,2	46,9	5,0	35,9
Mula	9.047	1,3	91,7	46,2	23,2	44,8	1,2	6,9	47,1
Murcia	334.150	2,2	92,0	36,2	39,8	35,3	7,8	3,7	53,1
Ojós	348	-19,6	76,1	17,0	52,0	69,5	0,0	2,9	27,6
Pliego	1.333	-10,6	85,0	56,3	22,4	30,4	0,6	7,2	61,8
Puerto Lumbreras	6.355	-6,2	87,5	42,9	44,2	47,8	2,9	3,6	45,7
Ricote	224	17,3	84,8	34,8	19,6	48,2	1,8	3,1	46,9
San Javier	34.045	-10,7	91,7	27,6	58,2	63,8	1,3	1,6	33,3
San Pedro del Pinatar	12.552	-4,8	90,4	48,6	26,0	13,5	4,9	4,9	76,8
Santomera	11.460	32,4	91,9	19,9	64,5	65,2	4,9	1,5	28,3
Torre Pacheco	68.850	1,4	94,8	22,3	72,1	83,1	0,8	2,0	14,1
Torres de Cotillas, Las	14.241	-8,1	92,2	35,0	10,7	8,0	67,4	4,3	20,3
Totana	25.358	1,8	74,6	42,2	42,9	52,2	2,1	2,8	42,9
Ulea	737	-30,8	37,7	26,5	31,3	82,1	9,6	0,4	7,9
Unión, La	4.591	13,1	91,0	45,5	15,1	10,8	8,0	11,7	69,6
Villanueva del Río Segu	1.340	29,6	67,8	43,4	37,8	39,3	8,4	1,9	50,3
Yecla	9.932	-4,0	83,5	37,6	18,0	16,0	31,3	3,2	49,5
Total	**1.079.618**	**0,6**	**91,4**	**33,8**	**43,6**	**45,5**	**7,8**	**3,5**	**43,2**

	Total	Var. 18/19 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
			Tempo-ralidad	Mujeres	Extran-jeros	Sectores			
						Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Comarcas									
Alto Guadalentín	111.352	-1,2	92,1	35,0	50,0	59,0	2,5	2,2	36,3
Altiplano	27.840	-2,0	81,3	35,9	30,5	39,3	20,4	3,6	36,7
Bajo Guadalentín	73.311	7,0	84,2	38,7	42,1	44,3	7,5	2,9	45,3
Huerta de Murcia	357.579	2,5	91,7	35,8	39,8	35,3	8,2	3,9	52,6
Campo de Cartagena	198.462	0,6	95,0	27,4	50,8	53,3	3,8	3,5	39,5
Noroeste	44.115	-0,5	91,2	45,6	21,5	25,2	22,4	4,0	48,4
Río Mula	11.585	-0,5	91,3	47,5	22,5	41,7	1,0	6,8	50,5
Vega Alta	43.658	2,7	88,2	33,3	48,6	75,6	2,3	2,0	20,1
Oriental	8.983	9,2	91,2	32,8	48,9	43,9	13,2	3,5	39,4
Vega Media	61.954	-6,4	90,3	35,7	17,2	11,2	30,1	7,0	51,7
Mar Menor	127.814	-3,1	93,4	27,2	62,4	66,2	1,5	2,2	30,0
Valle de Ricote	12.965	2,1	80,5	38,6	35,0	44,7	7,0	3,4	44,9
Total	**1.079.618**	**0,6**	**91,4**	**33,8**	**43,6**	**45,5**	**7,8**	**3,5**	**43,2**

(1) La agrupación de los municipios por comarcas figura en la tabla 3.26.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

destaca el alza del 12,5% en Noroeste y del 9,1% en Bajo Guadalentín.

Aunque en el agregado regional la nacionalidad no es determinante en el aumento anual de la contratación, pues ambas cohortes registran ascensos similares, no ocurre lo mismo en términos comarcales. La mayor diferencia se encuentra en Noroeste donde los extranjeros reducen sus contratos casi una quinta parte mientras que en los españoles ascienden el 6,5%. Lo contrario ocurre en Río Mula, donde menguan en los españoles y se elevan con relevancia en los inmigrantes siendo este el segundo ascenso más abultado en esta cohorte tras la comarca Oriental. En los nacionales es el incremento de Bajo Guadalentín el de mayor cuantía, mientras que el decremento más profundo corresponde a Vega Media. La tabla 3.35 recoge las tasas de extranjería (total de contratos de extranjeros respecto al total de la contratación) en los distintos municipios y comarcas. En estas últimas la cohorte inmigrante es especialmente significativa en Mar Menor (62,4%), y supera ligeramente el 50% en Campo de Cartagena y Alto Guadalentín; en el extremo opuesto, no llegan a suponer una cuarta parte en Vega Media, Noroeste y Río Mula.

La evolución de los contratos fijos y temporales en las distintas comarcas presentan comportamientos muy dispersos, especialmente en los primeros. Este tipo de contratos avanza con brío en Bajo Guadalentín donde anota una tasa anual del 21,8%, mientras que la comarca Oriental y Valle de Ricote experimentan retrocesos de similar magnitud. En relación con los contratos temporales, son remarcables las subidas en Oriental y Valle de Ricote, siendo la más recesiva Vega Media. Se mantiene la mayor temporalidad en aquellas comarcas con predominio agrícola en su contratación (Campo de Cartagena, Mar Menor y Alto Guadalentín).

Por sectores económicos destaca la comarca de Río Mula por ser la que presenta el mayor avance en los contratos agrarios, así como los descensos más acusados en el resto de sectores. La fuerte caída del total de contratos en Vega Media responde a un decremento sectorial generalizado. Por su parte, el ascenso en la comarca Oriental viene promovido por las alzas relevantes en agricultura y servicios, disminuyendo únicamente en el sector industrial.

TABLA 3.36.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTATOS LABORALES EN LAS COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, TEMPORALIDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR. AÑO 2019 (%)

	Sexo		Nacionalidad		Contrato		Sector			
	H.	M.	Esp.	Ext.	Fijo	Temp.	Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	-4,3	4,9	4,0	-6,0	11,7	-2,2	-1,7	7,0	10,5	-1,6
Altiplano	-4,8	3,5	-0,4	-5,4	-2,8	-1,8	-9,2	1,2	-17,7	7,3
Bajo Guadalentín	5,7	9,1	9,6	3,6	21,8	4,6	4,8	-6,1	3,7	12,0
Huerta de Murcia	2,0	3,2	0,6	5,4	0,3	2,7	1,5	-0,6	-4,4	4,1
Campo de Cartagena	0,2	1,8	0,3	0,9	1,9	0,5	1,0	-1,8	-0,7	0,4
Noroeste	-9,3	12,5	6,5	-19,8	4,6	-1,0	-17,2	15,5	-1,3	3,8
Río Mula	-4,9	4,8	-4,2	14,4	4,3	-1,0	25,3	-56,2	-38,7	-6,2
Vega Alta	1,2	6,0	-0,8	6,7	0,2	3,1	4,0	-13,1	-20,7	3,2
Oriental	10,0	7,4	1,7	18,3	-21,9	13,5	10,6	-1,7	2,3	12,4
Vega Media	-7,3	-4,6	-7,0	-3,3	-10,8	-5,9	-0,1	-11,6	-4,5	-4,6
Mar Menor	-4,6	1,0	-3,6	-2,8	1,6	-3,4	-3,4	11,8	-14,8	-2,1
Valle de Ricote	-1,1	7,7	3,4	-0,2	-20,5	9,7	-1,2	-0,4	5,8	5,9
Total	-0,9	3,6	0,6	0,5	2,0	0,4	-0,1	-1,9	-5,1	2,3

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

3.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal (ETT) experimentó cambios relevantes con la aprobación de la Ley 18/2014, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, y el RD 417/2015, mediante el que se implementa su reglamento para adaptarlo a las variaciones introducidas por aquella. No los hubo con posterioridad hasta el RD 9/2019, de alcance muy localizado pues afecta a la estiba portuaria y a la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Desde la vertiente de la actividad intermediadora destaca sobremanera su excepcional expansión desde los años finales de la crisis económica, más vigorosa en la Región de Murcia que en España. Sin embargo, se produce en 2018 una notable desaceleración del ritmo de crecimiento que, un año después, se acentúa casi hasta el estancamiento.

3.3.1. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

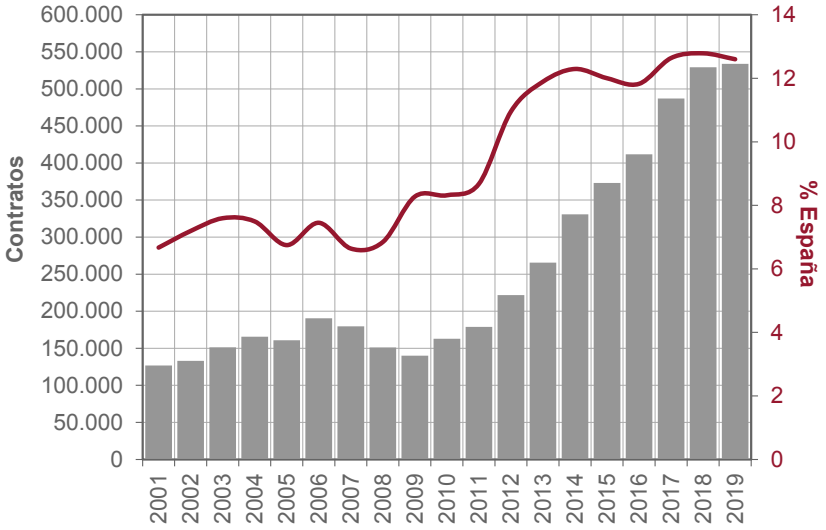
Es este último sin duda el rasgo más característico de su evolución en el año 2019. El significado debilitamiento de la progresión de los contratos de puesta a disposición resalta dada su robusta trayectoria alcista previa y se convierte en la causa primordial de la ralentización de la contratación temporal, que apenas repunta como se ha descrito en la sección precedente, y en consecuencia de toda la contratación laboral. En base a la estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social, provisional en los datos de 2019, se formalizan en la comunidad murciana casi 534.000 contratos de puesta a disposición que suponen un aumento del 0,9% respecto al ejercicio precedente. Un avance ínfimo, muy rebajado en relación con el del año 2018 que fue casi ocho puntos superior, y mucho más distanciado aún de los incrementos anuales registrados entre 2010 y 2017 (la tasa interanual acumulativa es 16,9%); de hecho, es el ascenso más pequeño desde aquella anualidad.

También en España se suaviza considerablemente la subida de los contratos intermediados por ETT. Menos que en la Región porque la tasa anual del año 2018 fue inferior, un 7,4%, y más elevada en cambio la de 2019, que llega al 2,4% y a un total de 4.236.500 contratos de puesta a disposición. Sucede a veces que el incremento anual anotado por España rebasa el de la autonomía murciana pero no es frecuente: aunque pronunciada a su vez, la tasa interanual del periodo referido queda a unos seis puntos porcentuales de la regional citada.

El incremento de los contratos de puesta a disposición es el comportamiento que predomina en las comunidades autónomas. Pero si en 2018 fueron dos con decrementos, un año después son cinco: leve, cercano al 1%, en Castilla-La Mancha, y en el entorno del 4% se sitúan las disminuciones en Aragón, Asturias, Baleares y Comunidad Valenciana. De los aumentos, moderados en general, destacan el excepcional 20,3% que anota Cantabria, y, si bien separados de este, el 8,7% de Canarias y el 7,2% de Madrid.

La acusada desaceleración del crecimiento de los contratos de puesta a disposición en el año 2019 apenas modifica su extraordinaria relevancia en la contratación temporal de la Región. Y por consiguiente en toda la contratación laboral, dado que los contratos de duración determinada suponen más de nueve de cada diez contratos. Realmente se refuerza, siquiera mínimamente, porque los contratos temporales aumentan menos incluso. Así, la citada cantidad de 534.000 contratos intermediados por ETT en 2019 suponen el 54% de los temporales,

GRÁFICO 3.37.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA (Número y % de España)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Estadística) y elaboración propia.

una décima más que un año antes y unos 25 puntos respecto al año 2009, el último contractivo para los contratos de puesta a disposición.

La pérdida de impulso en el avance de la contratación laboral a través de ETT en 2019 es más acentuada en la Región de Murcia que en España, según se ha descrito. Sin embargo, dada su pujanza previa en esta autonomía, apenas rebaja la excepcional presencia relativa de la actividad desarrollada en aquel territorio relacionada con el conjunto nacional. Se constata bajo varios enfoques. Uno de ellos mediante la relación porcentual que los contratos de aquel tipo aportan a la totalidad de los contratos temporales en cada ámbito geográfico: en la comunidad murciana, se señaló antes, 54%, y en España poco más del 11%. Otro método de evidenciarlo es mediante el cálculo del porcentaje de contratos de puesta a disposición suscritos en cada región respecto al total nacional. El dato correspondiente a la Región de Murcia es 12,6%, solo superado por Cataluña (18,2%) y Madrid (15,5%), comunidades que concentran una gran parte de la actividad económica y del empleo en el país.

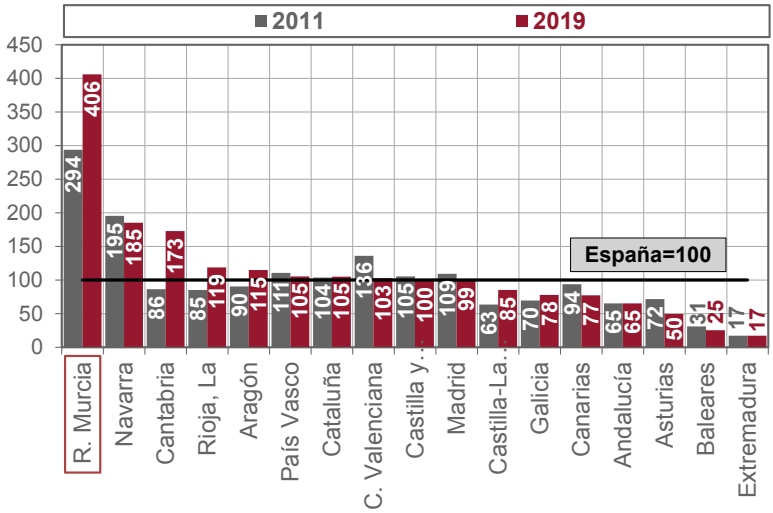
Las cifras expuestas son suficientemente esclarecedoras de la gran implantación de las ETT en el territorio murciano, muy superior a la que en promedio ostentan en España y muy por encima a su vez de la alcanzada en cualquier otra comunidad autónoma. Es muy revelador que, al acabar el año 2018, de las 268 ETT operativas en España 62 tuviesen algún centro de trabajo en la Región de Murcia, por encima del 23%. Pero se evidencia con más nitidez a través de un índice regional de contratos de puesta a disposición. Su valor, expresado en tanto por ciento, se obtiene dividiendo los porcentajes respecto a los totales nacionales de contratos y ocupados; por consiguiente, un dato de 200 en una autonomía determinada revela que los contratos formalizados por las ETT suponen el doble de los que correspondería en función de las personas ocupadas. En la Región de Murcia resulta que es cuatro veces más, a la vista de lo

que enseña el gráfico 3.38 que expone las cifras de los años 2011 y 2019; entonces ya ocupaba la primera y muy destacada posición en el marco autonómico pues el índice era casi de 300 y rebasaba por cerca de 100 puntos el de la siguiente comunidad autónoma, Navarra. Por tanto, el transcurso de ese periodo no solo ha reforzado el predominio de la autonomía murciana en este ámbito sino que se ha agrandado en gran medida respecto a otras regiones en las que también es relevante la actividad desarrollada por las empresas de trabajo temporal. Aragón, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Navarra, País Vasco y La Rioja obtienen en 2019 resultados también por encima del promedio nacional. Pero las diferencias respecto al valor medio son reducidas salvo en Navarra y Cantabria, y sus índices no llegan a 200; es decir, menos de la mitad que el de la Región de Murcia. Un año más se constata que es muy escasa la actividad de las ETT en Baleares y Extremadura, por debajo del 25%.

La importante desaceleración del aumento de los contratos de puesta a disposición en el año 2019 hasta casi la estabilidad respecto al ejercicio precedente presenta una singularidad destacable cuando se distingue por modalidades contractuales. La proximidad entre los totales de ambas anualidades es la consecuencia de la notable disminución del contrato de obra y servicio, inédita desde el principio de la década, y la poderosa expansión del contrato eventual por circunstancias de la producción, en auge inusitado desde 2017. Los otros tipos que pueden ser objeto del contrato de puesta disposición (interinidad, formación para el aprendizaje y prácticas) son casi testimoniales.

La caída del contrato de obra o servicio es un rasgo resaltable, en efecto. En 2019 se formalizan en la Región de Murcia unos 369.000 contratos de obra o servicio, cerca

GRÁFICO 3.38.
ÍNDICE REGIONAL DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN.
AÑOS 2011 y 2019 (1)



(1) Cociente entre los porcentajes de contratos de puesta disposición y ocupados de cada comunidad autónoma respecto a los correspondientes totales nacionales, expresado en porcentaje.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Estadística), Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.37.
TIPOS DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. PERIODO 2009-2019

	Número				Variación (%)						% Total R.M.			R.M./E. (%)		
					R.Murcia			España								
	2009	2013	2018	2019	18/19	13/19	09/19	18/19	13/19	09/19	2009	2013	2019	2009	2013	2019
Total	**139.952**	**265.567**	**529.162**	**533.817**	**0,9**	**101,0**	**281,4**	**2,4**	**89,8**	**150,5**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**8,3**	**11,9**	**12,6**
Obra o servicio	119.056	231.858	398.695	368.948	-7,5	59,1	209,9	-3,9	56,6	119,2	85,1	87,3	69,1	16,2	22,5	22,9
Eventual	19.605	33.256	129.739	164.415	26,7	394,4	738,6	7,1	129,6	199,0	14,0	12,5	30,8	2,3	3,0	6,4
Interinidad. Formación, aprendizaje y prácticas	1.291	453	701	454	-35,2	0,2	-64,8	-3,7	-27,8	-36,0	0,9	0,2	0,1	1,3	0,5	0,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Estadística) y elaboración propia.

de 30.000 menos que el año anterior; de aquella cantidad se deriva una tasa anual del -7,5% que alarga el declive mostrado un año antes, entonces con un incremento del 2% que quedó a unos seis puntos porcentuales de los dos precedentes. Es una involución relevante después de un desarrollo excepcional (119.000 contratos en 2009). También menguan estos contratos en España durante el año 2019 pero de forma más atenuada que en la Región, casi cuatro puntos porcentuales. Su progresión había sido mucho más atemperada, por otra parte, hasta el punto de que el contrato de obra o servicio intermediado por las ETT en la autonomía murciana alcanza un elevadísimo peso relativo en el total nacional: como revela la tabla 3.37, en 2019 representan el 22,9% de los suscritos en España, casi siete puntos más que 10 años antes, por su extraordinaria concentración en el sector agrario regional (cerca del 84% en 2018).

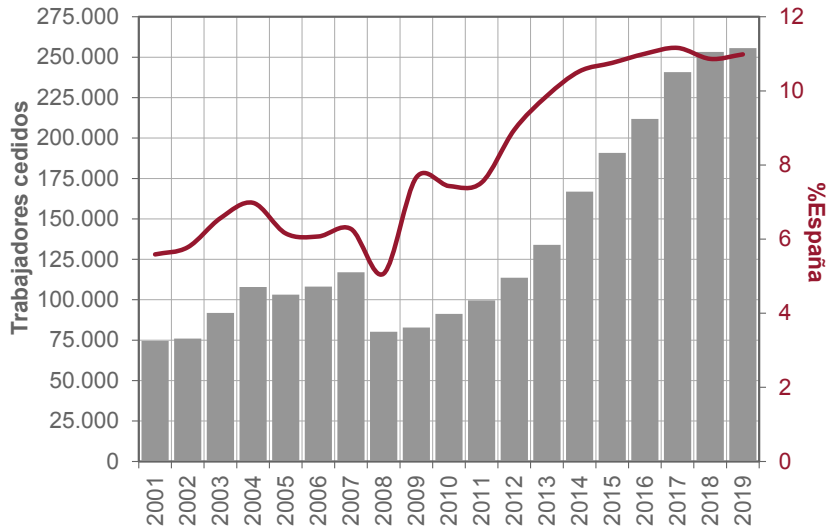
Sobresale la disminución del número de contratos de obra o servicio puestos a disposición pero tanto o más el vigoroso crecimiento del contrato eventual por circunstancias de la producción. Y no es coyuntural: aumenta por quinto año consecutivo pero en el último trienio con una intensidad poco frecuente. En efecto, se realizan en la Región de Murcia poco más de 164.400 contratos de este tipo intermediados por ETT en 2019, cuantía que implica un incremento anual del 26,7%; de gran magnitud, sin duda, pero queda menoscabado por el de 2018, unos 10 puntos superior, y el ascenso del año anterior en el que casi se duplicaron. Quizá sean más contundentes las cifras totales: de 49.000 contratos de ese tipo formalizados en 2016 se pasa al total del año 2019 antes citado, más del triple. Se observa un fuerte ascenso a su vez del contrato eventual de puesta a disposición en España pero sin la fortaleza referida: la tasa del último año es unos 19 puntos menor que la regional, y solo sube un 40% desde 2016. Por ello se acrecienta la significación regional de este contrato en el conjunto del país, al que aporta el 6,4%; muy lejos, no obstante, del peso relativo que alcanza el contrato de obra o servicio apuntado antes.

Como se ha anticipado, es casi testimonial el impacto de las otras modalidades contractuales que pueden ser objeto de contratación por ETT. En la Región de Murcia y en España. Y además su relevancia es claramente declinante, sobre todo en aquel territorio, donde se desploman: son 454 sumando los de interinidad, formación para el aprendizaje y prácticas, un 35% menos que en 2018. Se acerca a cuatro puntos porcentuales el retroceso que se observa en el país, alrededor de 63.300 contratos el agregado referido.

3.3.2. CESIONES DE TRABAJADORES

No hay diferencias significativas respecto a lo expuesto en los contratos de puesta a disposición cuando se pone el foco de atención en las cesiones de

GRÁFICO 3.39.
EVOLUCIÓN DE LAS CESIONES DE TRABAJADORES POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA (Número y % de España)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Estadística) y elaboración propia.

trabajadores[7] por medio de ETT. La principal, que la ralentización es más intensa en España, a diferencia de lo que sucede en los contratos, y concluye incluso en estancamiento. La consecuencia es el incremento de la ratio de contratos por trabajador cedido en el país, no obstante aún holgadamente menor que el valor de la Región de Murcia.

El crecimiento del número de cesiones de trabajadores experimenta en la Región una importante desaceleración en 2019, casi tan pronunciada como la que se produjo un año antes. En total, son cerca de 255.700 cesiones de trabajadores que suponen un mínimo ascenso anual, también del 0,9% como los contratos; porcentaje muy alejado del 5,2% registrado en 2018 después de que este se dejara unos 9 puntos respecto al año precedente. El debilitamiento es más acentuado en España, que cae en una tasa negativa, aun por dos décimas, derivado de los 2.327.000 cesiones que se han realizado; la subido rebasó los ocho puntos porcentuales en 2018. Como se incrementan los contratos de puesta a disposición un 2,4%, según se indicó antes, repunta la relación de contratos por cesión de trabajador hasta un valor de 1,82; ampliamente por debajo del dato que arroja en la comunidad murciana donde, estabilizado en 2019, es 2,09. Con pocas interrupciones anuales, la trayectoria es claramente alcista en los dos casos (al empezar el siglo, 1,41 y 1,75 en el orden citado).

La singular relevancia de la actividad de las ETT desarrollada en la Región en relación con España se evidencia a su vez a través de las cesiones de trabajadores. Murcia concentra el 11% del total, y solo dos provincias registran una cuota superior a aquella, Barcelona que reúne el 15,7% y Madrid (14,8%); detrás, lejos, Valencia (7,5%).

7 La estadística de cesiones de trabajadores recoge un acumulado de los correspondientes datos mensuales, contabilizándose tantas veces a un mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en el año a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.

3.4. LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

3.4.1. POBLACIÓN INMIGRANTE

La población extranjera suma ya un trienio de crecimiento en la Región de Murcia, que además se intensifica cada anualidad. Durante la etapa inicial de la crisis económica se ralentizó la fuerte progresión emprendida al inicio del siglo hasta que en el año 2011 comenzó la salida, en términos netos, de los inmigrantes residentes. Con la reactivación de la economía empieza a debilitarse gradualmente la pérdida de población inmigrante hasta que finalmente en 2018 retorna a tasas positivas, estas, sin embargo, con un vigor lejano al mostrado durante la primera década del siglo. Otro rasgo diferencial en estos tres últimos años es que el incremento de extranjeros en la Región es inferior al del país.

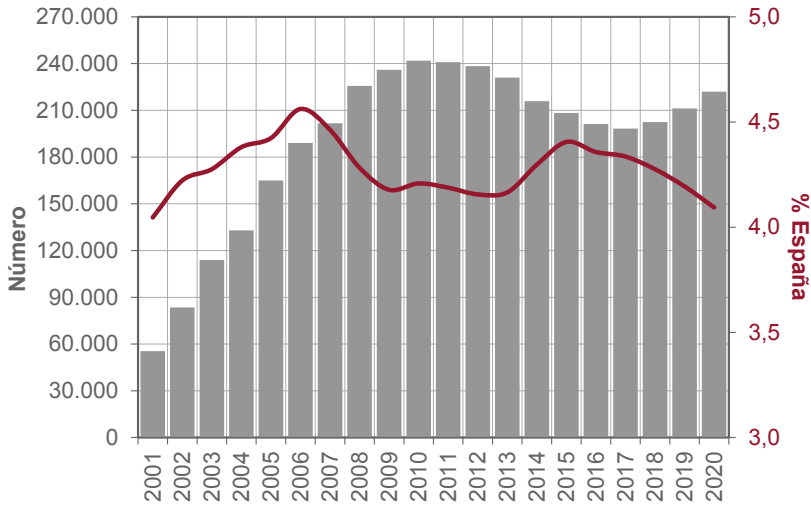
Para conocer estas evoluciones se utilizan los datos provenientes del Padrón continuo, el último datado a 1 de enero de 2020. Dada la fecha de referencia anual realmente indican lo sucedido en el ejercicio recién terminado. Según esta fuente la Región de Murcia cuenta con una población de 1.510.951 personas después de un aumento anual del 1,1%, solo una décima superior al del año anterior. Al repunte contribuyen tanto españoles como extranjeros, si bien estos últimos con mayor dinamismo, una característica recurrente, por otra parte; la subida de la población española se limita al 0,5%.

El Padrón establece en 222.022 la cantidad de extranjeros residentes en la Región de Murcia, cifra que es un 5,1% superior a la fijada el uno de enero de 2019 y conlleva la aceleración del crecimiento en siete décimas. Desde el máximo registrado en 2010 se produce una contracción de unas 44.000 personas hasta el Padrón del año 2017, de las cuales se recuperan unas 23.700 en el trienio posterior. Esta evolución se asemeja a la de España, donde el máximo se alcanzó en 2011, en el sexenio siguiente se sucedieron tasas negativas y suman luego tres ejercicios con subidas. Al igual que en la Región este avance se acelera y tienen más ritmo que en la comunidad murciana, anotando el último año una tasa anual del 7,7% que es 1,3 puntos mayor que la inmediata anterior. Todas las provincias españolas registran elevaciones de la población extranjera, en general más abultadas que las del ejercicio precedente. Las mayores, con tasas en torno al 12%, suceden en La Coruña y Vizcaya; en el extremo opuesto, el aumento en la Región solo es superior al de Melilla (0,7%), Cáceres (3,1%) y Gerona por una décima.

El mayor ascenso de la población extranjera en el país que en la Región provoca que la importancia relativa de esta población en la comunidad murciana respecto a la del agregado de España se haya reducido ligeramente. La cuota es 4,1%, solo una décima inferior a la del año anterior; pese a ello, destaca teniendo en cuenta que la población de origen nacional aporta el 3,1%. Sobresale a su vez al compararla con el resto de provincias. Murcia se posiciona en el sexto lugar por detrás de Madrid y Barcelona, cuyas participaciones relativas se sitúan en torno al 17%, Alicante (7,1%), Valencia y Málaga (ambas cercanas al 5%). Se mantiene la misma relación que en las últimas anualidades, por lo que persiste la preferencia de los extranjeros por residir en provincias del Mediterráneo o en la capital. En los últimos lugares del listado, no alcanzan el 0,2% en Zamora y Palencia.

La incidencia territorial de la población inmigrante puede verse distorsionada bajo el enfoque anterior por las desigualdades de población total de cada una de las provincias. Por ello, para evitar este sesgo y conocer el impacto real de forma homogénea se elabora el índice de extranjería. Expresado en tanto por ciento, es el cociente entre el porcentaje

GRÁFICO 3.40.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EMPADRONADA EN LA REGIÓN DE MURCIA (Número y % de España) (1)



(1) El dato de 2020, a uno de enero como los demás, es provisional.

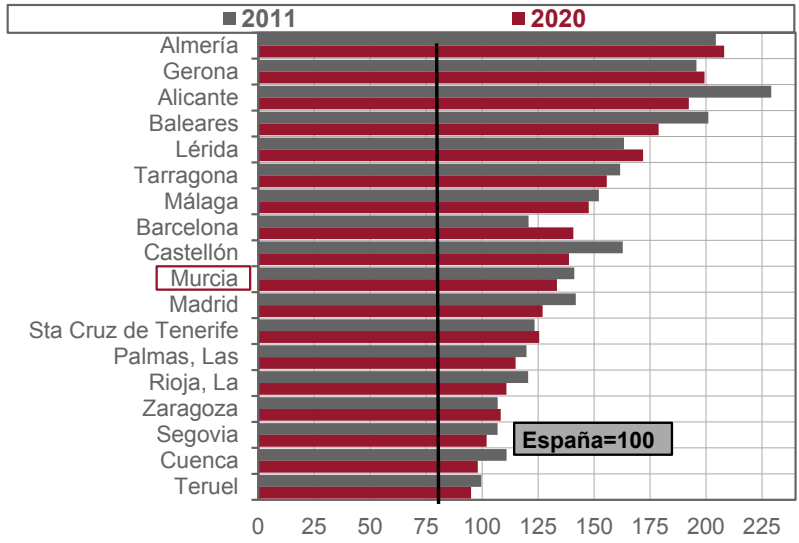
Fuente: Estadística del Padrón Continuo (INE) y elaboración propia.

de extranjeros residentes en cada provincia respecto al total de Españas y dicho porcentaje para los no inmigrantes. Por lo tanto un valor de 100 señala que el peso porcentual de los extranjeros coincide con el de los españoles; cuanto más alto sea, mayor será la presencia relativa de la población inmigrante. Los resultados de este índice se reflejan en el gráfico 3.41 para las provincias que en 2011 o 2020 superan la media del país.

Aplicando esta metodología, se constata asimismo el predominio de las provincias mediterráneas y Murcia se mantiene en los primeros lugares. Almería se posiciona en el primer lugar con un índice que supera el valor 200, lo que indica que su proporción de extranjeros más que duplica la de españoles. Cercano a este dato se encuentra el de Gerona, que también ha ampliado el resultado en este periodo. Siguen Alicante y Baleares, ambas con fuertes contracciones desde 2011. Por encima de 150 están asimismo Lérida y Tarragona. Murcia supera ambos años la media nacional con valores de 141 en 2011 y ocho puntos menos conforme al Padrón de 2020.

En lo que respecta a la procedencia de la población extranjera en la Región de Murcia durante el último ejercicio, tras la estabilidad en el bienio anterior de los inmigrantes de la Unión Europea repuntan de nuevo significativamente, un 2%, aunque los principales países presentan distintas evoluciones. Se reducen los originarios de Rumania el 3,1% y en el entorno del 2% se encuentran los descensos de Bulgaria y Polonia. En cuanto a los aumentos, destaca sobre todo el de Italia con una tasa del 9,2%, y sigue a tres puntos de distancia Reino Unido. Fuera de la UE-27 descuella el incremento de los venidos desde Colombia, casi un tercio más, y Senegal (14%). Más tenue es el alza de quienes provienen de Marruecos, que por segundo año roza el 5% tras varios de decrementos. Por el contrario, continúa disminuyendo la población inmigrante de origen ecuatoriano y boliviano, cuyos retrocesos rebasan con levedad el 5%.

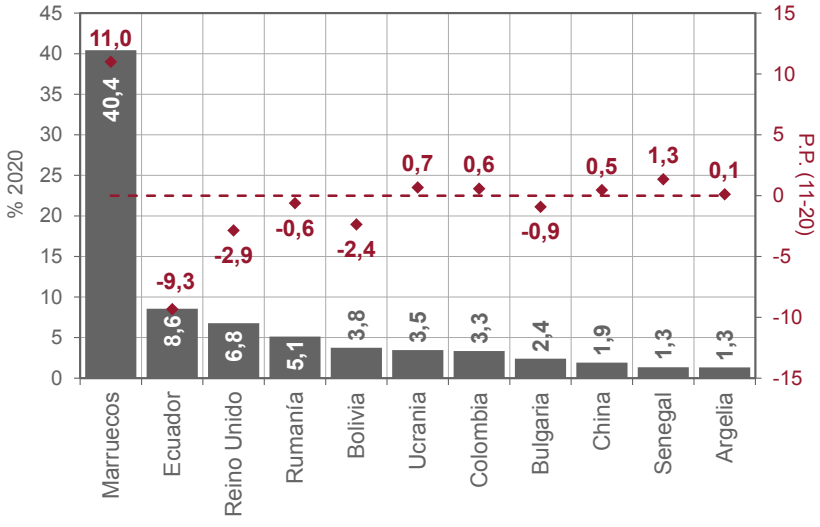
GRÁFICO 3.41.
ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR PROVINCIAS. AÑOS 2011 Y 2020 (1)



(1) Provincias que superan el promedio nacional alguno de esos años. Datos a 1 de enero.

Fuente: Estadística del Padrón Continuo y elaboración propia.

GRÁFICO 3.42.
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN LA REGIÓN DE MURCIA SEGÚN PAÍS DE PROCEDENCIA. AÑO 2020 Y VARIACIÓN EN PUNTOS PORCENTUALES EN EL PERIODO 2011-2020



Fuente: Estadística del Padrón Continuo y elaboración propia.

El crecimiento de la población extranjera en la Región de Murcia procedente de Marruecos no hace sino intensificar la presencia relativa de estos en el total de la inmigración regional, cuya cuota es 40,4%. El menor decremento de esta población en los años de contracción que del total de extranjeros junto a su mayor avance en este último trienio provoca que su cuota se eleve 11 puntos porcentuales desde 2011. En la situación contraria se encuentran los inmigrantes de Ecuador, cuya participación relativa se limita al 8,6% cuando superaba el 20% en los primeros años de la crisis económica y rozó el 18% en 2011. La UE-27 aporta el 20,1% del total de extranjeros en la Región, de los cuales casi el 7% procede del Reino Unido y algo más del 5% de Rumania. Difiere esta distribución porcentual de la que se obtiene en el conjunto del país. Aquí continúa Marruecos como el principal nación de origen aunque con una cuota mucho más reducida (15,9%). En segunda posición se encuentra Rumanía que alcanza el 12,3%, lo que justifica en gran medida el alto peso relativo de la UE-27 en España, que llega al 34,6%. Otra diferencia respecto a la comunidad autónoma es la menor relevancia de la inmigración latinoamericana: en su conjunto, la participación de Ecuador, Bolivia y Colombia suma en el país el 9,1% y el 15,7% en la Región de Murcia.

Al igual que sucedió en las memorias de años anteriores, el último padrón disponible para analizar la población en los distintos municipios de la Región es el del año anterior al utilizado para el estudio por provincias; es decir, los datos con los que se cuenta están fechados a 1 de enero de 2019, por lo que realmente permiten conocer la evolución de 2018. Como se apuntó, aquel año la población inmigrante en la Región de Murcia aceleró el incremento de la anualidad anterior hasta el 4,4%. El ascenso es el rasgo predominante en los distintos términos municipales. Solo seis registran decrementos, de apenas unas décimas en Torre-Pacheco y Totana, poco más del 1% en Blanca y Moratalla y sobrepasan el 2% Ricote y Pliego (tabla 3.38). En cuanto a los aumentos, resaltan con tasas en torno al 12,5% Abanilla y Ceutí, quedando a algo más de un punto de distancia Librilla.

Un año más se constata que la mayor concentración de población inmigrante se produce en los municipios más populosos así como en aquellos en los que la actividad agraria o turística es más relevante. Más de una cuarta parte de los extranjeros reside en el municipio de Murcia. Sigue Cartagena con una participación del 11% y es unos dos puntos menos en Lorca. Por detrás, con cuotas por encima del 5% están Mazarrón y Torre-Pacheco. Pero, tal y como se apuntó en el análisis provincial, este porcentaje no permite conocer la verdadera incidencia de la población extranjera en cada uno de los municipios ya que resulta afectada por la dispar cantidad total de población en ellos. Por lo tanto e igual que en aquel caso, se elabora un índice de extranjería municipal relacionando los porcentajes que suponen los extranjeros en el total regional con el mismo para los españoles, cuyos resultados figuran en la tabla 3.38. Según este índice, la población extranjera residente en los municipios de Mazarrón y Los Alcázares más que triplica la que les correspondería en función de sus habitantes nacionales, pues arroja valores que superan los 300 puntos. Con índices por encima de 200 Torre-Pacheco y Fuente Álamo, y aproximándose a esta cifra Beniel, San Javier y San Pedro del Pinatar. Los principales municipios en cuanto al porcentaje total de extranjeros, Murcia y Cartagena, se posicionan por debajo de la media con índices cercanos a 80. Relativamente, la población extranjera es prácticamente nula en Albudeite y escasa en Ricote, Moratalla y Bullas.

Por último se relaciona el índice de extranjería de cada municipio a uno de enero de 2019 con la variación porcentual que en el mismo ha experimentado la población inmigrante entre los años 2010 y 2019, aquel el máximo de la serie. Los resultados se reflejan en el gráfico 3.43, que se divide en seis segmentos separados por un eje horizontal en el valor 100 para el índice de extranjería, y dos ejes verticales. El primero de estos, situado en 0%, separa a los municipios en los que la población

TABLA 3.38.
EXTRANJEROS EMPADRONADOS E ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR MUNICIPIOS. AÑO 2019 (1)

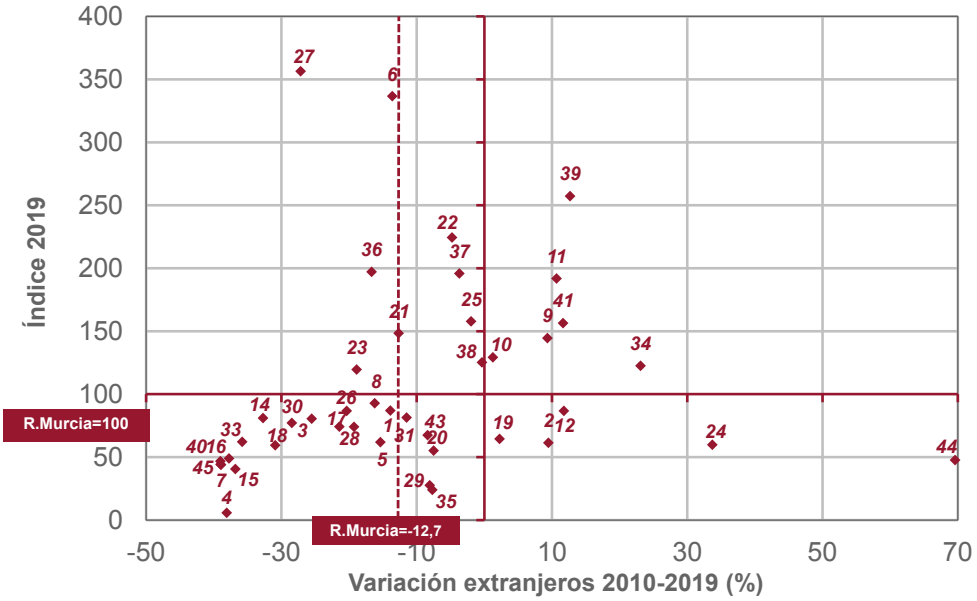
MUNICIPIO	2019							Variación Extranjeros		
	Total	Españoles	Extranjeros	(%) Esp./Total Esp. Reg.	(%) Ext./Total Mun.	(%) Ext./Total Ext. Reg.	ÍNDICE EXTRANJERÍA (2)	18/19 (%)	04/10 (%)	10/19 (%)
Abanilla	6.127	5.359	768	0,42	12,53	0,36	87	12,6	193,4	-13,9
Abarán	12.964	11.774	1.190	0,92	9,18	0,56	61	2,3	20,9	9,5
Águilas	35.301	31.169	4.132	2,43	11,71	1,96	80	0,4	117,8	-25,5
Albudeite	1.373	1.360	13	0,11	0,95	0,01	6	0,0	61,5	-38,1
Alcantarilla	42.048	38.155	3.893	2,97	9,26	1,84	62	8,9	122,0	-15,4
Alcázares (Los)	16.138	10.382	5.756	0,81	35,67	2,72	337	6,0	95,5	-13,6
Aledo	1.022	953	69	0,07	6,75	0,03	44	4,5	66,2	-38,9
Alguazas	9.638	8.361	1.277	0,65	13,25	0,60	93	3,0	188,1	-16,2
Alhama de Murcia	22.077	17.833	4.244	1,39	19,22	2,01	145	2,3	94,8	9,3
Archena	19.301	15.912	3.389	1,24	17,56	1,60	129	5,3	122,7	1,3
Beniel	11.318	8.601	2.717	0,67	24,01	1,29	192	6,5	89,1	10,7
Blanca	6.539	5.722	817	0,45	12,49	0,39	87	-1,1	133,5	11,8
Bullas	11.530	10.974	556	0,86	4,82	0,26	31	9,0	131,1	-55,5
Calasparra	10.178	8.979	1.199	0,70	11,78	0,57	81	3,7	161,3	-32,7
Campos del Río	2.028	1.901	127	0,15	6,26	0,06	41	4,1	161,0	-36,8
Caravaca de la Cruz	25.760	23.840	1.920	1,86	7,45	0,91	49	2,9	87,4	-37,8
Cartagena	214.802	191.427	23.375	14,92	10,88	11,07	74	2,2	70,5	-21,4
Cehegín	14.983	13.646	1.337	1,06	8,92	0,63	59	2,6	190,1	-30,9
Ceutí	11.787	10.655	1.132	0,83	9,60	0,54	65	12,2	95,9	2,3
Cieza	34.988	32.074	2.914	2,50	8,33	1,38	55	3,7	78,7	-7,5
Fortuna	10.112	8.126	1.986	0,63	19,64	0,94	148	0,5	210,7	-12,7
Fuente Álamo	16.583	12.107	4.476	0,94	26,99	2,12	224	5,4	33,4	-4,8
Jumilla	25.600	21.390	4.210	1,67	16,45	1,99	120	2,3	57,8	-18,9
Librilla	5.305	4.829	476	0,38	8,97	0,23	60	11,0	149,0	33,7
Lorca	94.404	74.928	19.476	5,84	20,63	9,22	158	3,3	53,4	-2,0
Lorquí	7.141	6.248	893	0,49	12,51	0,42	87	6,3	80,5	-20,3
Mazarrón	32.209	20.296	11.913	1,58	36,99	5,64	356	3,5	95,7	-27,2
Molina de Segura	71.890	64.070	7.820	5,00	10,88	3,70	74	5,1	110,3	-19,3
Moratalla	7.839	7.498	341	0,58	4,35	0,16	28	-1,2	41,6	-8,1
Mula	16.883	14.981	1.902	1,17	11,27	0,90	77	1,7	58,4	-28,5
Murcia	453.258	399.668	53.590	31,16	11,82	25,37	81	7,5	82,2	-11,5
Pliego	3.847	3.490	357	0,27	9,28	0,17	62	-2,5	337,8	-35,8
Puerto Lumbreras	15.394	12.809	2.585	1,00	16,79	1,22	123	9,9	108,1	23,1
Ricote	1.264	1.216	48	0,09	3,80	0,02	24	-2,0	48,6	-7,7
San Javier	32.489	24.525	7.964	1,91	24,51	3,77	197	4,0	96,5	-16,7
San Pedro del Pinatar	25.476	19.263	6.213	1,50	24,39	2,94	196	3,4	139,9	-3,7
Santomera	16.206	13.435	2.771	1,05	17,10	1,31	125	1,0	114,9	-0,4
Torre-Pacheco	35.676	25.058	10.618	1,95	29,76	5,03	257	-0,1	71,3	12,7
Torres de Cotillas	21.471	20.010	1.461	1,56	6,80	0,69	44	2,2	132,5	-39,0
Totana	32.008	25.451	6.557	1,98	20,49	3,10	156	-0,2	37,6	11,6
Unión (La)	20.225	18.204	2.021	1,42	9,99	0,96	67	5,6	140,0	-8,4
Villanueva del Río Segura	2.910	2.698	212	0,21	7,29	0,10	48	8,7	155,1	69,6
Yecla	34.432	31.968	2.464	2,49	7,16	1,17	47	5,5	19,5	-39,0
Total	**1.493.898**	**1.282.659**	**211.239**	**100,00**	**14,14**	**100,00**	**100**	**4,4**	**82,0**	**-12,7**

(1) A uno de enero.
(2) Cociente, en tanto por ciento, entre los porcentajes de extranjeros y españoles sobre los correspondientes totales de la Región

Fuente: Padrón municipal de habitantes y elaboración propia.

extranjera avanza o retrocede en el citado periodo; el otro, fijado en -12,7% que es la tasa de variación correspondiente a la Región de Murcia, distingue en función de si la caída es mayor o menor a esa tasa. Por lo tanto en el primer cuadrante se encuentran los municipios con más presencia relativa de extranjeros en 2019

GRÁFICO 3.43.
ÍNDICE MUNICIPAL DE EXTRANJERÍA EN 2019 Y VARIACIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE EXTRANJEROS EMPADRONADOS (2010-2019)



1	Abanilla	13	Bullas	25	Lorca	38	Santomera
2	Abarán	14	Calasparra	26	Lorquí	39	Torre-Pacheco
3	Águilas	15	Campos del Río	27	Mazarrón	40	Torres de Cotillas
4	Albudeite	16	Caravaca de la Cruz	28	Molina de S.	41	Totana
5	Alcantarilla	17	Cartagena	29	Moratalla	43	Unión (La)
6	Alcázares (Los)	18	Cehegín	30	Mula	44	Villanueva del R.S.
7	Aledo	19	Ceutí	31	Murcia	45	Yecla
8	Alguazas	20	Cieza	33	Pliego		
9	Alhama de Murcia	21	Fortuna	34	Puerto Lumbreras		
10	Archena	22	Fuente Álamo	35	Ricote		
11	Beniel	23	Jumilla	36	San Javier		
12	Blanca	24	Librilla	37	S. Pedro del Pinatar		

Fuente: Padrón municipal de habitantes a uno de enero y elaboración propia.

(índice superior a 100) y más retroceso de extranjeros que el promedio regional; están en este grupo Mazarrón, Los Alcázares, San Javier, Jumilla y Fortuna, este último con una mengua igual que la regional. En el segmento superior central aparecen los municipios con un valor superior a 100 en su índice y una disminución de extranjeros inferior a la citada media: Fuente Álamo, San Pedro del Pinatar, Lorca y Santomera. El último cuadrante superior comprende los municipios con índice supera a 100 y crecimiento de la población extranjera en el periodo 2010-2019: Torre-Pacheco, Beniel, Totana, Alhama de Murcia, Archena y Puerto Lumbreras.

En el extremo opuesto se encuadran los municipios con menor incidencia de extranjeros (índice inferior a 100) y con un retroceso de extranjeros superior a la media de la comunidad, en el que se ubica la mayor cantidad de municipios. Con un índice inferior a 100 y una disminución de su población extranjera inferior a la media regional se hallan los municipios de Murcia, La Unión, Cieza, Moratalla y Ricote. Por último, con un índice de extranjería por debajo de la media regional pero población extranjera al alza están Blanca, Abarán, Ceutí, Librilla y Villanueva del Río Segura.

3.4.2. EL MERCADO DE TRABAJO EN LA POBLACIÓN EXTRANJERA

El mercado de trabajo de la población extranjera puso fin en 2018 a la bonanza iniciada con la reactivación de la economía y, en concordancia con el acusado debilitamiento de la economía regional que se trasladó al ámbito laboral, se redujo su ocupación y se elevó el paro, y además sin apenas excepciones entre las diversas cohortes. No se prolonga este comportamiento en 2019. Impulsado por la aceleración de la economía regional, vuelve a registrar variaciones favorables tanto en empleo como en paro que además mejoran los resultados registrados por los españoles. Ahora bien, el crecimiento de la ocupación se limita a las mujeres y exclusivamente se trata de empleo temporal.

Tras ocho años de descensos consecutivos de la población inmigrante en edad de trabajar, en 2018 cambió la tendencia con un ascenso, siquiera leve, del 0,7%. Se acentúa un año después pues la EPA estima como promedio anual 171.600 extranjeros mayores de 16 años (salvo que se indique otro criterio, todos los datos son medias anuales), lo que equivale a una tasa del 4,9%, frente al 0,9% en los nacionales. En la población inmigrante todo la subida proviene de las mujeres, cuya tasa anual es 11,5% cuando un año antes fue -2,3%. Lo contrario ocurre en los varones, que pasan de crecer el 3,6% en 2018 a caer algo más de un punto la última anualidad. Se dinamiza asimismo la progresión de los extranjeros en edad de trabajar en España, hasta el 7,1% que supera por 2,3 puntos porcentuales la de 2018; e igual que entonces, sin apenas diferencia entre ambos sexos. Los aumentos del bienio 2018-2019 en la Región no han sido suficientes para evitar la pérdida de población inmigrante con edad superior a 16 años desde 2013.

A pesar de esta expansión cercana al 5% del número de inmigrantes en edad de trabajar, la de la población activa de esta cohorte se limita al 0,9%. En 2018 tampoco se trasladó el mencionado incremento de aquella población a la activa, que se contrajo incluso 4,1 puntos porcentuales. Nuevamente, el alza de las personas activas en la Región de Murcia proviene de las mujeres, que crecen el 6,3% tras una minoración mayor al 9% en 2018. Por su parte los varones aceleran su bajada 1,7 puntos, hasta el 2,4%. Ligeramente superior es el avance de los activos españoles cuya tasa del 1,2% iguala la del ejercicio precedente, ocasionado por los varones ya que las mujeres activas se mantienen estables. Mayor dinamismo presentan los activos inmigrantes en España, con una tasa anual del 6,5% que es ligeramente superior en los varones. Sin embargo la población activa crece débilmente, solo 2 décimas y con un leve decremento en la cohorte masculina. Considerando el periodo 2013-2019, los activos extranjeros se reducen más de un 14% en la Región de Murcia frente al 1,8% en España. Distinguiendo por edad, el alza de la población activa inmigrante en 2019 se debe exclusivamente al segmento con más años (más de 44 años) cuya cuantía se agranda el 12,5%; se retrae ocho décimas en los menores de 25 años y más de cuatro puntos en aquellos con edades comprendidas entre 25 y 44 años. También en España es la cohorte de edad superior la que más aumenta (11,8%) aunque asimismo repuntan los activos de la franja intermedia (5,1%), mientras decrecen en los de menor edad (-2,1%).

TABLA 3.39.
PRINCIPALES MAGNITUDES DEL MERCADO DE TRABAJO INMIGRANTE. AÑO 2019
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia									España						Ext./total 2019 (%)	
	2019			Var.2018-2019 (%)			Var.2013-2019 (%)			Var.2018-2019 (%)			Var.2013-2019 (%)				
	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	R.M.	E.
Población 16 y más años																	
Ambos sexos	1.216,8	1.045,2	171,6	1,4	0,9	4,9	3,1	4,2	-3,3	1,0	0,3	7,1	1,6	1,4	3,3	14,1	10,7
Varones	604,3	518,7	85,5	1,4	1,9	-1,1	2,5	4,9	-9,7	1,0	0,3	7,6	1,2	1,1	2,1	14,1	10,5
Mujeres	612,5	526,5	86,0	1,4	0,0	11,5	3,6	3,5	3,9	1,0	0,3	6,7	2,0	1,7	4,3	14,0	11,0
Población activa																	
Ambos sexos	719,4	605,0	114,4	1,1	1,2	0,9	-0,8	2,3	-14,4	1,0	0,2	6,5	-0,7	-0,5	-1,8	15,9	13,0
Varones	401,3	332,4	68,9	1,3	2,1	-2,4	-2,0	0,7	-13,1	0,5	-0,4	7,2	-2,0	-2,3	0,2	17,2	12,9
Mujeres	318,1	272,6	45,5	0,9	0,0	6,3	0,8	4,4	-16,5	1,4	0,8	5,7	0,8	1,5	-3,9	14,3	13,2
Población ocupada																	
Ambos sexos	613,8	521,8	91,9	3,6	3,4	4,7	19,2	21,1	9,5	2,3	1,5	8,9	15,4	14,2	24,6	15,0	12,1
Varones	353,6	295,8	57,8	3,1	3,8	-0,7	20,8	22,0	15,6	2,0	1,0	10,4	15,3	13,2	34,0	16,3	12,1
Mujeres	260,2	226,0	34,2	4,4	2,9	15,9	17,0	20,0	0,9	2,7	2,1	7,2	15,5	15,5	15,1	13,1	12,2
Población parada																	
Ambos sexos	105,6	83,2	22,5	-11,4	-11,1	-12,1	-49,7	-48,1	-54,8	-6,6	-7,6	-2,2	-46,3	-46,3	-46,6	21,3	18,6
Varones	47,7	36,6	11,1	-10,2	-10,1	-10,5	-59,2	-58,3	-62,0	-8,8	-9,6	-5,1	-52,3	-52,1	-53,3	23,3	18,8
Mujeres	58,0	46,6	11,4	-12,3	-11,9	-13,6	-37,7	-35,8	-44,7	-4,7	-5,8	0,6	-39,6	-39,7	-38,8	19,7	18,5
Tasas de paro (1)																	
Ambos sexos	14,7	13,8	19,7	-2,1	-1,9	-2,9	-14,3	-13,4	-17,6	-1,2	-1,1	-1,8	-12,0	-11,2	-16,9		
Varones	11,9	11,0	16,1	-1,5	-1,5	-1,5	-16,7	-15,5	-20,7	-1,3	-1,2	-2,3	-13,2	-12,1	-20,7		
Mujeres	18,2	17,1	25,1	-2,7	-2,3	-5,8	-11,3	-10,7	-12,7	-1,0	-1,1	-1,1	-10,7	-10,3	-12,8		

(1) Las columnas de variaciones calculan las diferencias en puntos porcentuales.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

El mayor incremento de la población en edad de trabajar que de la población activa inmigrante provoca una mengua de su tasa de actividad. Se mantiene por lo tanto en la senda decreciente iniciada en 2010 y solo interrumpida siete años después. Pierde 2,6 puntos porcentuales en 2019 y queda su valor en 66,7%. Adelanta ampliamente esta tasa la de la población nacional, que, a pesar de crecer (aunque sean dos décimas), se limita a 57,9%. Persiste el mayor valor de la tasa de actividad extranjera en España, estimada en 71,2% después de declinar medio punto porcentual en la última anualidad. En la Región se contrae con mayor vigor en las mujeres y ocasiona el aumento de la brecha entre ambos sexos: la tasa masculina es 80,5% y 52,9% la femenina.

Dentro del mercado laboral inmigrante uno de los resultados más alentadores es el retorno de la ocupación a la senda alcista, interrumpida en 2018, si bien crece con menos dinamismo que en el bienio 2016-2017. Los casi 92.000 ocupados inmigrantes estimados por la EPA en 2019 superan en más de 4.000 la cuantía del ejercicio anterior, lo que implica una variación relativa del 4,7% cuando entonces disminuyeron el 6,1%. La población ocupada nacional registra un incremento del 3,4%, tanto como en 2018. En España prosigue la aceleración de la subida de los extranjeros ocupados, cuya tasa anual llega al 8,9%, mientras que en los españoles vuelve a ralentizarse, hasta el 1,5%.

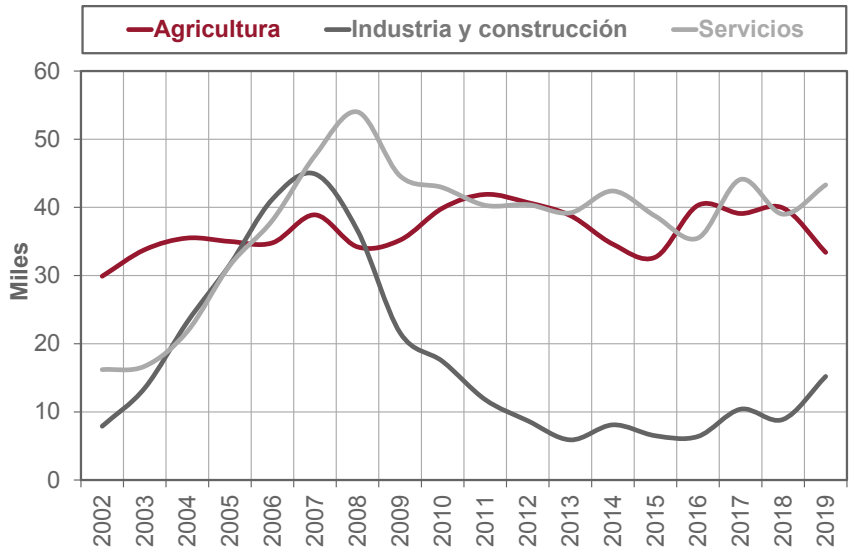
El ascenso de la ocupación total extranjera total en la Región de Murcia es posible por el aumento en las mujeres. Se eleva cerca del 16% cuando en 2018 registraron una caída del 14%. Este vigoroso crecimiento permite obtener una variación positiva considerando el sexenio de reactivación de la economía, aunque leve frente a la de los hombres y la de cada sexo en la cohorte nacional. Los varones consiguen ralentizar el decremento de entonces, un punto, pero no eludirlo, quedando su tasa en 0,7%, aunque es suficiente para que se mantenga el aumento en el conjunto de los

últimos seis años. En la población nacional los varones presentan una mejor evolución de la ocupación con una tasa del 3,8% que supera en seis décimas la de 2018. Las mujeres lo rebajan siete décimas y anotan 2,9%. En cuanto a la ocupación extranjera según grupos de edad, remonta de manera significativa, por encima del 16%, en los más añosos, aumenta también en los jóvenes (5,1%) y vuelve a decrecer en la cohorte de edad central pero con debilidad (-0,7%).

Distinguiendo la trayectoria de la ocupación inmigrante en función del sector de actividad, el importante descenso en la agricultura se compensa con los aumentos en el resto de sectores, especialmente intenso en la construcción donde más que se duplica la cifra. Como muestra el gráfico 3.44, en la agricultura se contrae hasta 33.400 personas ocupadas, que suponen una bajada del 16,3% tras crecer el 2% en 2018; es la tasa más negativa desde el principio del siglo. Relativamente, es excepcional el aumento en la construcción porque más que se duplica su cuantía precedente aunque también la industria contribuye al multiplicar por dos el avance porcentual registrado en 2018 y situarlo en 44,3%, pero después de tales avances suponen cifras muy alejadas de aquella (8.800 y 6.400 respectivamente). E igualmente de la ocupación extranjera en los servicios, 43.300 tras un alza del 11% que vuelva a posicionar al sector como el principal en la ocupación inmigrante. En España no desciende el número de empleos extranjeros en ningún sector, si bien solo la agricultura muestra un mejor comportamiento que en la Región por su repunte del 1,5%; el ascenso roza el 8% en los servicios, en la construcción supera por escasas décimas el 10% y anota un sobresaliente 23,4% la industria.

La distinta evolución seguida por las ramas económicas en cuanto a ocupación extranjera provoca que la estructura sectorial de esta población se vea ligeramente

GRÁFICO 3.44.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Medias anuales en miles) (1)



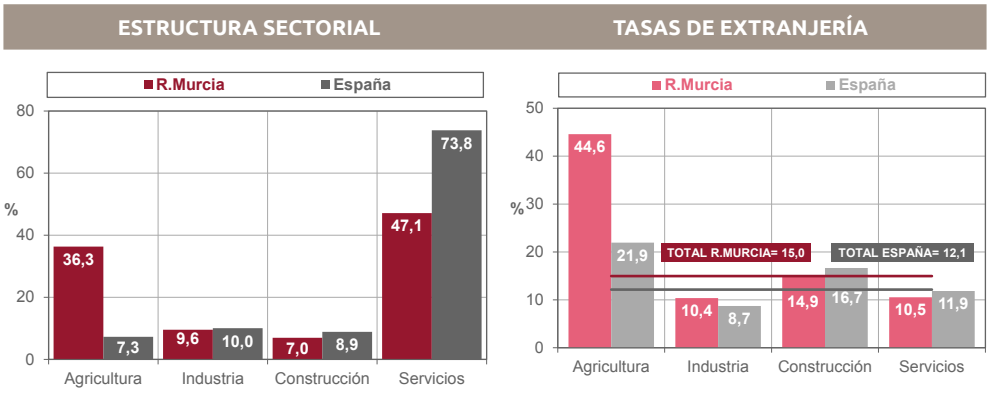
(1) Con la CNAE vigente cada año.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

modificada en la Región de Murcia, aunque persiste la divergencia respecto a España. El fuerte retroceso en la agricultura genera una contracción de su cuota superior a nueve puntos porcentuales, quedando su participación en el 36,3% del total y perdiendo su predominancia frente a los servicios (gráfico 3.45). No obstante, es un porcentaje que denota la gran importancia de la inmigración en el empleo agrario regional, este ya relevante en el conjunto de la ocupación pues aporta el 12,2%. Como se ha mencionado el sector servicios retoma la posición de cabeza con una cuota del 47,1%, absorbiendo 2,7 puntos de los perdidos por la agricultura. Asimismo elevan su participación relativa en la ocupación extranjera en la Región los sectores de la industria y la construcción, cerca de tres y cuatro puntos respectivamente, manteniéndose esta última como la de menor significación relevancia con un peso relativo idéntico al que supone tal actividad en el total de la ocupación regional. Frente a la alternancia agricultura-servicios que, según la coyuntura, sucede en la Región de Murcia, en España corresponde el predomino claro al sector servicios, que en 2019 concentra casi tres cuartas partes del total. Detrás con un 10% la industria y un punto menos la construcción, y la agricultura, que rebasa por poco el 7%, vuelve a ser el sector con menor participación relativa de ocupación extranjera.

El superior avance de la población ocupada inmigrante respecto a la de origen nacional tanto en la Región de Murcia como en España provoca un incremento de la tasa de extranjería en sus respectivos mercados laborales. El crecimiento se limita a dos décimas en la Región, lo que deja su un valor en 15%. Sube siete décimas en España, hasta 12,1%. Estos datos, junto con los de las tasas sectoriales de extranjería en cada territorio se reflejan en el gráfico 3.45. Desde esta perspectiva también se reafirma la gran importancia del sector agrícola en el mercado laboral extranjero regional, puesto que el 44,6% de los empleados en ese sector son de origen no español. También en España es el que presenta la tasa de extranjería más elevada aunque algo menos de la mitad que en la Región. Todos los sectores, en ambos territorios, registran incrementos en sus tasas, el más pronunciado el que afecta a

GRÁFICO 3.45.
OCUPACIÓN EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS: ESTRUCTURA SECTORIAL Y TASAS DE EXTRANJERÍA. AÑO 2019 (Medias anuales en %) (1)



(1) Estructura sectorial: porcentajes sobre la ocupación total extranjera del territorio. Tasas de extranjería: porcentajes de ocupados extranjeros respecto a los ocupados totales de cada sector.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

la construcción en la autonomía murciana que llega casi a duplicarse respecto a 2018.

La mayor parte del incremento de la ocupación en la cohorte extranjera en 2019 proviene del empleo no asalariado. En el asalariado, en cambio, se detecta una de las notas adversas del ejercicio y es que presenta un ascenso leve derivado exclusivamente del temporal, decreciendo con vigor la cifra de asalariados extranjeros fijos. Ante estas evoluciones la clara consecuencia es la subida de la tasa de temporalidad en la cohorte inmigrante, ya desmesurada en los años anteriores, y la ampliación además de la brecha respecto a la tasa de los españoles, que además se retrae ante el alza en los asalariados fijos y el decremento en los temporales.

La EPA estima como promedio que en 2019 son 83.800 los asalariados extranjeros en la Región de Murcia, solo 400 más que un año antes lo que implica una variación del 0,5%; pequeño repunte pero mejora el resultado obtenido entonces, cuando se registró un descenso del 3,4%. Más dinamismo presentan los asalariados nacidos en este país a pesar de ralentizar su crecimiento dos puntos y elevarse el 2,9% en 2019. Al igual que ocurre en el total de la ocupación, el aumento de los asalariados extranjeros procede exclusivamente de las mujeres, que anotan una tasa del 13,3% frente a más de -11% en 2018. Evolución contraria siguen los varones, quienes, tras avanzar el 1,1% entonces, pierden cerca del 6% en 2019. Entre los nacionales el aumento de hombres y mujeres es similar y en el entorno del 3%.

TABLA 3.40.
ASALARIADOS TEMPORALES Y FIJOS (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL** (%) **POR NACIONALIDAD Y SEXO.**
AÑOS 2007, 2013 Y 2019

		Región de Murcia						España						2019
		2007	2013	2019	18/19 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)	2007	2013	2019	18/19 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)	RM/E (%)
Asalariados temporales (miles)														
Espñ.	Ambos sexos	124,3	89,6	123,9	-1,4	38,3	-27,9	4.026,4	2.645,9	3.601,5	0,3	36,1	-34,3	3,44
	Varones	67,1	45,2	64,8	-1,8	43,4	-32,6	2.143,7	1.291,4	1.774,7	-1,2	37,4	-39,8	3,65
	Mujeres	57,2	44,4	59,0	-1,0	32,9	-22,4	1.882,7	1.354,5	1.826,8	1,8	34,9	-28,1	3,23
Extr.	Ambos sexos	87,9	43,2	46,9	11,7	8,6	-50,9	1.327,8	609,6	775,5	1,8	27,2	-54,1	6,05
	Varones	59,6	29,8	31,6	7,5	6,0	-50,0	781,9	323,7	433,3	6,3	33,9	-58,6	7,29
	Mujeres	28,3	13,4	15,3	21,4	14,2	-52,7	545,9	285,9	342,2	-3,4	19,7	-47,6	4,47
Asalariados fijos (miles)														
Espñ.	Ambos sexos	278,6	257,1	311,7	4,7	21,2	-7,7	10.495,6	9.796,4	11.048,4	2,4	12,8	-6,7	2,82
	Varones	170,9	138,7	172,3	5,1	24,2	-18,8	6.097,7	5.197,5	5.855,7	2,2	12,7	-14,8	2,94
	Mujeres	107,7	118,4	139,5	4,3	17,8	9,9	4.397,9	4.599,0	5.192,7	2,7	12,9	4,6	2,69
Extr.	Ambos sexos	38,3	34,3	36,9	-10,9	7,6	-10,4	1.118,3	1.017,2	1.245,1	13,5	22,4	-9,0	2,96
	Varones	20,3	17,1	20,6	-20,8	20,5	-15,8	568,6	461,2	634,9	15,3	37,7	-18,9	3,24
	Mujeres	18,0	17,2	16,3	6,5	-5,2	-4,4	549,6	556,0	610,2	11,7	9,7	1,2	2,67
Tasas de temporalidad (1) (2)														
Espñ.	Ambos sexos	30,9	25,8	28,4	-1,2	2,6	-5,0	27,7	21,3	24,6	-0,4	3,3	-6,5	3,9
	Varones	28,2	24,6	27,3	-1,4	2,8	-3,6	26,0	19,9	23,3	-0,6	3,4	-6,1	4,1
	Mujeres	34,7	27,3	29,7	-1,1	2,5	-7,4	30,0	22,8	26,0	-0,2	3,3	-7,2	3,7
Extr.	Ambos sexos	69,7	55,7	56,0	5,6	0,2	-13,9	54,3	37,5	38,4	-2,6	0,9	-16,8	17,6
	Varones	74,6	63,5	60,5	7,5	-3,0	-11,1	57,9	41,2	40,6	-2,0	-0,7	-16,7	20,0
	Mujeres	61,1	43,8	48,4	3,3	4,6	-17,3	49,8	34,0	35,9	-3,4	2,0	-15,9	12,5

(1) En porcentaje. Las columnas de variaciones calculan diferencias en puntos porcentuales.
(2) La columna RM/E anota la diferencia entra las tasas de la Región de Murcia y España.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

Como se ha adelantado y refleja la tabla 3.40, la totalidad del ascenso del empleo asalariado inmigrante proviene de aquellos con contrato temporal, que anota un 11,7% tras contraerse el 14,3% en 2018. Es muy relevante el incremento en las mujeres ya que supera en más de una quinta parte la cifra de entonces, mientras que en los varones se limita al 7,5%. Difiere este comportamiento del seguido por los asalariados temporales españoles cuya cantidad se minora el 1,4%, tras un avance cercano al 3% en 2018, y con escasa diferencia entre hombres y mujeres. Por su parte, los asalariados con contrato estable de nacionalidad extranjera se reducen el 10,9%, decremento que se amplía diez puntos en los varones mientras que las féminas repuntan el 6,5%. Estos resultados se oponen a los obtenidos en 2018, año en el que las tres variables crecieron con tasas en torno al 11%. Los asalariados fijos nacionales ralentizan un punto el ascenso del ejercicio precedente, hasta el 4,7% y sin apenas divergencia entre ambos sexos. La evolución de estas variables en España presenta significativas diferencias respecto a la Región. Crecen los asalariados extranjeros tanto temporales como fijos, estos últimos con gran intensidad (13,5%), especialmente en los varones. Disminuyen las mujeres asalariadas inmigrantes con contrato temporal, lo que reduce el alza del agregado de ambos sexos al 1,8%.

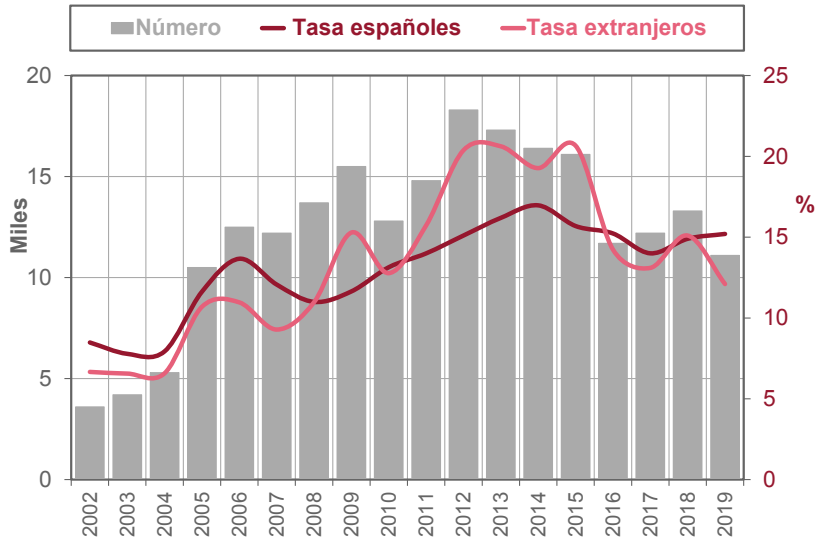
Ante estos resultados se produce un notable crecimiento de la tasa extranjera de temporalidad laboral en la Región y un leve retroceso en los nacionales. Los inmigrantes la elevan 5,6 puntos, hasta el 56% después alcanzar en 2018 su mínimo histórico (50,4%). Por su parte los nacionales la minoran 1,2 puntos (28,4%), y se amplía la distancia entre ellas hasta sobrepasar los 27 puntos, pero aún se mantiene alejada de los valores previos a la crisis cuando la diferencia se situaba por encima de 40. El aumento de la tasa es más abultado en los varones extranjeros, sexo que también registra una mayor contracción en los nacionales. En España, sin embargo, la tasa de temporalidad extranjera mengua 2,6 puntos en 2019 tras aumentar ocho décimas en la anualidad anterior, siendo superior la contracción en las mujeres. De solo unas décimas es la bajada de la tasa de temporalidad en los asalariados nacionales, hecho que sucede en hombres y mujeres. No cambia un rasgo arraigado: todas las tasas de temporalidad laboral son mayores en la Región de Murcia que en España.

A diferencia de lo que ocurrió en 2018 cuando el aumento de la ocupación a tiempo parcial afectó por igual a nacionales y extranjeros, un año después estas cohortes se comportan de manera diferente. En el total regional los ocupados con jornada parcial crecen en 2019 el 2,3% y el ascenso proviene únicamente de los originarios del país con un alza del 5,6%, cuatro puntos menos que un año antes. Por su parte, en la cohorte extranjera esta ocupación se reduce el 16,5% y deja su cuantía en 11.100 empleados con esta jornada, la cifra más baja desde 2005. En España la ocupación total a jornada parcial aumenta con igual vigor que en la Región, si bien con la participación de españoles e inmigrantes (1,7 y 5,8% respectivamente).

Las distintas evoluciones apuntadas provocan que vuelva a divergir la tasa de trabajo a tiempo parcial de los dos colectivos, igualadas en 2018. El fuerte decremento en los inmigrantes con esta jornada laboral genera una caída de 3,1 puntos porcentuales mientras que en los nacionales se eleva tres décimas, quedando en valores del 12,1 y 15,2% en ese orden. Mayor es la diferencia en España, siendo además los extranjeros quienes ostentan un mayor registro, 19,5% a pesar de contraerse seis décimas. En los nacionales se mantiene constante en el 14%.

Coinciden los datos de afiliación a la Seguridad Social con los de la EPA en cuanto el empleo extranjero. A 31 de diciembre de 2019 son 88.037 los extranjeros dados de alta en la Seguridad Social, superando en 4.000 la cifra existente en la misma fecha del año anterior; esta subida supone un incremento del 4,8% que adelanta en dos décimas la de entonces, cuando creció 7 décimas. No ha dejado de repuntar la afiliación inmigrante desde el año 2013, más de una cuarta parte, pero aún faltan unas 7.500 personas para igualar la cantidad del

GRÁFICO 3.46.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS A TIEMPO PARCIAL Y DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN CON ESA JORNADA POR NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA
(Medias anuales en miles y %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.41.
AFILIADOS EXTRANJEROS EN SITUACIÓN DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES. AÑOS 2007, 2013 Y 2019
(Miles. A 31 de diciembre)

	Región de Murcia						España						RM/España (%)		
	2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019	Variación (%)			2007	2013	2019
				18/19	13/19	07/13				18/19	13/19	07/13			
Total (1)	97,5	69,6	88,0	4,8	26,5	-28,6	1.981,1	1.525,7	2.098,5	6,3	37,5	-23,0	4,9	4,6	4,2
General	51,4	22,6	31,5	7,7	39,5	-56,1	1.441,0	886,4	1.357,5	9,5	53,1	-38,5	3,6	2,5	2,3
Autónomo	5,7	5,7	8,6	9,7	51,9	-0,2	223,6	223,8	346,5	6,2	54,8	0,1	2,5	2,5	2,5
Agrario	36,5	35,1	43,6	2,9	24,1	-3,7	159,4	194,4	224,0	-2,9	15,2	22,0	22,9	18,1	19,5
Hogar	3,9	6,2	4,3	-5,5	-30,3	58,0	152,8	217,7	167,2	-3,9	-23,2	42,5	2,6	2,8	2,6

(1) La diferencia respecto al total corresponde al Régimen del Mar.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

año 2007. En España también persiste el aumento de los extranjeros dados de alta en la Seguridad Social aunque de manera ralentizada; se deja dos puntos y medio en 2019 y anota una tasa del 6,3%.

Al igual que en 2018, en la Región de Murcia progresa la afiliación extranjera en todos los regímenes salvo en empleados del hogar. En este último viene contrayéndose desde el año 2013, en 2019 con una intensidad similar a la anualidad anterior. El régimen de autónomos es el más dinámico con un ascenso del 9,7%, tasa cuatro décimas superior a la precedente. Dos puntos inferior es el avance en el régimen general tras ralentizarse 1,7 puntos porcentuales.

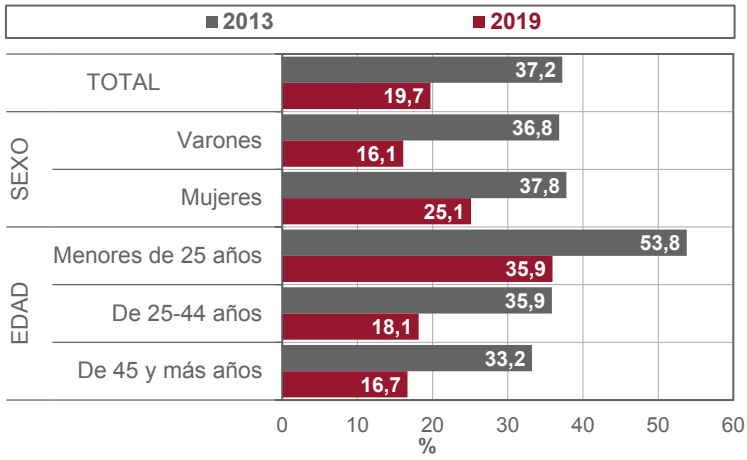
Por su parte el régimen agrario acelera el incremento un punto, hasta 2,9%. En España también mantiene la contracción el régimen de empleados del hogar, al que se une en 2019 el agrario; tanto el régimen general como el de autónomos suaviza la progresión.

La diferente estructura sectorial del empleo inmigrante en la Región y el país se hace también patente en la afiliación a la Seguridad Social. En la comunidad autónoma uno de cada dos afiliados de nacionalidad distinta a la española pertenece al régimen agrario, y algo más de un tercio al general. Los autónomos suponen casi el 10% y la mitad de este porcentaje los empleados del hogar. En España son casi dos tercios los inmigrantes inscritos en el régimen general y el 16,5% los autónomos; la cuota del régimen agrario se limita al 10,7% y en los empleados del hogar asciende hasta el 8%.

La mejora del mercado de trabajo extranjero se manifiesta asimismo en la variable paro estimado. Como consecuencia del mayor aumento de la ocupación que de la población activa vuelve a la senda decreciente, reiniciada en 2014 e interrumpida cuatro ejercicios después. La EPA estima el promedio anual de 2019 en 22.500 parados inmigrantes, 3.100 menos que en el año precedente que implican un decremento del 12,1% frente al ascenso del 3,6% estimado entonces. Un punto menor es la contracción en los parados españoles, lo que supone acelerar en casi dos la caída de 2018. Menos favorable es la evolución de los parados en España; tanto españoles como extranjeros ralentizan sus minoraciones, siendo ambas inferiores a las obtenidas en la Región. El fuerte retroceso del paro en la Región trae consigo una bajada de la tasa de paro extranjera de 2,9 puntos porcentuales, más que contrarrestando el repunte de 1,7 que sucedió el año anterior. Su valor del 19,7% es el más reducido desde el inicio de la crisis económica. La tasa en los nacionales continúa decayendo, cerca de dos puntos en 2019 hasta quedar en 13,8%. De menor magnitud son las bajadas en España, especialmente en los extranjeros cuya tasa es cuatro décimas superior a la de la Región.

Como se ha apuntado previamente la evolución en hombres y mujeres inmigrantes, tanto de la población activa como ocupada, ha sido opuesta, pero ambas concluyen en un fuerte decremento del paro es-

GRÁFICO 3.47.
TASAS DE PARO INMIGRANTE POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013 Y 2019 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

timado. En los varones como consecuencia de una caída superior de los activos que de los ocupados, se contrae el 10,5% frente al avance del 4,2% en 2018. En cambio, el número de mujeres paradas mengua el 13,6% debido al mayor incremento de ocupadas que de activas. Se trasladan estas bajadas a las tasas de paro, especialmente en las féminas donde roza los 6 puntos porcentuales que dejan su valor en 25,1%. Se recorta así la brecha frente a los hombres pero aún sigue siendo amplia, 9 puntos porcentuales. En España son exclusivamente los varones quienes reducen la cantidad de parados extranjeros, un 5,1% mientras que se eleva el 0,6% en las mujeres. La tasa de paro se contrae en ambos sexos, con mayor impulso en los hombres con lo que se amplía la diferencia entre ambos sexos (18% en los varones y 22,4% en las féminas).

No elude ninguno de los segmentos de edad el descenso de la cantidad de parados extranjeros, el más abultado en la cohorte entre 25 y 44 años con un registro del -16,2%; este grupo fue el único que en 2018 mantuvo el retroceso de los años anteriores, entonces con una tasa del -7,8%. Los parados más jóvenes (menores de 25 años) caen en 2019 casi un 10% cuando un año antes su ascenso rozó el 16%. En los mayores de 44 años decrece únicamente el 3,2%, tasa que mejora notablemente el resultado de 2018 pues se elevó entonces el 26,5%. Las tasas de paro de los tres segmentos caen en el entorno de los tres puntos porcentuales, manteniéndose la tasa de paro juvenil como la más abultada, a considerable distancia de las demás (gráfico 3.47).

3.4.3. LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

La contratación laboral se desacelera en la Región de Murcia casi hasta el estancamiento en 2019 y prolonga así la debilidad, más acentuada, que mostró un año antes. Y, como se ha descrito en una sección precedente, tanto la fija como la temporal se ven afectadas por la ralentización del avance, sobre todo la primera modalidad debido a su extraordinaria expansión en 2018. Tampoco se aprecia diferencias significativas en la evolución de los contratos laborales formalizados con españoles e inmigrantes, a diferencia de otras anualidades, cuyas cantidades apenas rebasan las del ejercicio precedente.

Según los datos aportados por el Servicio Regional de Empleo y Formación en 2019 se formalizan casi 471.000 contratos con extranjeros, lo que implica un alza del 0,5% cuando un año antes alcanzó el 6,7% y ya fue la mitad de la obtenida en 2017. Se frena, por tanto, el fuerte vigor con que crecía en esta cohorte desde la reactivación de la economía (progresaba a una tasa interanual del 10,6% en el periodo 2013-2018). Solo una décima superior es el incremento en 2019 de la contratación con españoles tras reducir 1,1 puntos la tasa anotada en 2018.

La igualdad de las subidas porcentuales de la contratación extranjera y española provoca que la tasa de extranjería se mantenga constante en el 43,6%, valor al que se llegó en 2018 tras aumentar 1,2 puntos porcentuales. Rebasa con holgura la tasa equivalente en la población ocupada, donde los extranjeros suponen el 15% del total. Indica este hecho la acusada temporalidad que caracteriza al mercado laboral inmigrante.

También en España se suaviza el repunte de la contratación laboral con extranjeros, si bien de forma más atenuada que en la Región. En 2019 se realizan en el país un 7,5% más contratos con inmigrantes que en la anualidad anterior, cuando su ascenso se acercó al 10%. Este mayor ritmo expansivo respecto al de la autonomía murciana reduce la proporción que supone esta en el total nacional hasta el 10,8%, aunque todavía se mantiene seis puntos por encima de la cuota que resulta de relacionar los correspondientes totales de los contratos laborales. Se recorta también la diferencia entre las tasas de extranjería de la contratación laboral,

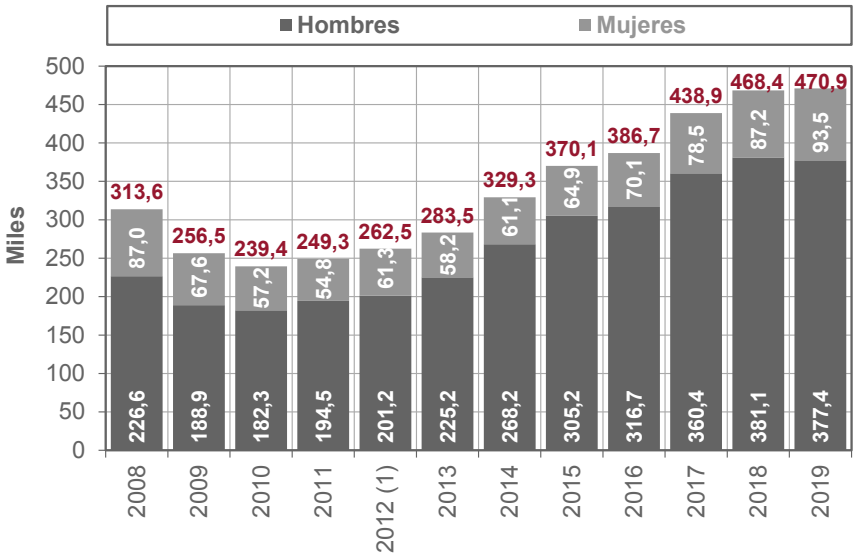
muy grande, no obstante, puesto que en España se limita al 19,3%.

Como en el conjunto de la contratación laboral regional en 2019, en la cohorte inmigrante son exclusivamente las mujeres quienes generan el alza, aun mínima, pues su incremento del 7,2% permite contrarrestar el retroceso del 1% en los varones. Dichas tasas empeoran los resultados del año anterior puesto que en los hombres los contratos crecieron el 5,7% y cinco puntos y medio más en las féminas. Sin embargo, en el periodo de recuperación económica iniciado en 2013 son ellos los que presentan una mejor trayectoria con una subida del 67,5% que supera por siete puntos la de las mujeres inmigrantes. A pesar del mayor dinamismo de la contratación femenina extranjera en los últimos años, solo aporta una quinta parte al total inmigrante.

La contratación con inmigrantes en 2019 coincide asimismo con la del total de la población en que el aumento se localiza en las dos cohortes de edad extremas, y en ambas es inferior al de la anualidad anterior. En los más añosos (mayores de 45 años) los contratos con extranjeros suben el 10,1% y el 3,6% en los menores de 25. La mayor parte de estos incrementos se contrarrestan con el descenso del 4,3% en la franja de edad intermedia dado su mayor peso en el total (61,4%). Este último porcentaje adelanta en más de 4 puntos al de este grupo de edad en el conjunto de la contratación regional, mientras que en los más jóvenes la contratación en los inmigrantes se limita al 10,7% frente al 18,2% en el agregado.

El significado dinamismo de la contratación inmigrante en los servicios evita que disminuya la contratación total en este colectivo. En 2019, su ascenso supera por ocho décimas el de la anualidad precedente y llega al 7%. Continúa el crecimiento en la construcción con una tasa del 3,5%, moderada pero se obtiene tras el 32% registrado un año antes. Leves decrementos experimenta

GRÁFICO 3.48.
CONTRATOS LABORALES CON EXTRANJEROS POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2019 (Miles)



(1) Desde 2012 incluye contratos en el hogar familiar (RD 1620/2011).

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación.

la contratación en la agricultura y la industria frente a subidas respectivas superiores al 6 y 8% entonces. A pesar de la progresión en los servicios, persiste la excepcional concentración de la contratación inmigrante en el sector agrícola que congrega el 82,2%; detrás en importancia el sector terciario con el 14,3% de los contratos formalizados con extranjeros en 2019, mientras que las cuotas de construcción e industria son muy reducidas (en torno al 1,5%). Difiere notablemente esta distribución respecto a los españoles, en los que casi dos terceras partes de los contratos pertenecen al sector servicios (tabla 3.42).

La desaceleración del crecimiento de los contratos temporales por segundo año consecutivo no solo afecta al total, también a los realizados con la cohorte inmigrante y en ambos casi hasta el estancamiento. En los extranjeros se limita al 0,2% frente al 5,1% en 2018, ínfimo avance proveniente del 6,1% que repunta en las mujeres pues decrece el 1,1% en los varones. Una de las notas más favorables de 2018 fue el gran aumento de los contratos indefinidos totales, que en el caso de los extranjeros se acercó al 40%. No se mantiene tal expansión un año más tarde, que se rebaja hasta el 5,4%, pero supera con cierta holgura la de aquellos. El incremento afecta a ambos sexos, con debilidad en los hombres y algo más del 16% en las féminas.

La tasa de temporalidad de la contratación laboral se retrae solo una décima en el total regional y queda en 91,4%. El descenso proviene exclusivamente de los extranjeros ya que no varía en los españoles. En la cohorte inmigrante se reduce tres décimas, hasta 93,4%; la mengua es superior en las mujeres, lo que agranda la brecha respecto a los varones. En los españoles no existe diferencia entre hombres y féminas (tabla 3.43).

La evolución del agregado de contratos temporales con extranjeros responde a un comportamiento desigual en sus principales variedades, que a su vez difiere de lo ocurrido en los españoles. En aquellos, el fuerte ascenso del eventual por circunstancias de la producción permite contrarrestar los decrementos en el resto de modalidades. Los eventuales crecen más de una cuarta parte, alza sin duda importante aunque dista del 53,9% anotado en 2018. También repunta este tipo de contrato en los españoles pero de manera más tenue (4,3%). Los de obra y servicio caen en españoles e inmigrantes con similar intensidad. También retrocede en las dos cohortes los contratos de prácticas, aunque de forma significativa en los españoles y más débil en los extranjeros; estos registran el mayor retroceso en los contratos de formación para el aprendizaje, que se eleva en los españoles (tabla 3.44). Asimismo difiere el comportamiento de las distintas rúbricas de contratos indefinidos con extranjeros. El incremento afecta solo al

TABLA 3.42.
CONTRATOS LABORALES POR NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019

	2019			18/19 (%)			Nacionalidad (%)		Sector (%)		
	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Agricultura	491.385	104.374	387.011	-0,1	1,6	-0,6	21,2	78,8	45,5	17,1	82,2
Construcción	84.468	75.488	8.980	-1,9	-2,5	3,5	89,4	10,6	7,8	12,4	1,9
Industria	37.844	30.157	7.687	-5,1	-6,2	-0,1	79,7	20,3	3,5	5,0	1,6
Servicios	465.921	398.734	67.187	2,3	1,5	7,0	85,6	14,4	43,2	65,5	14,3
Total	**1.079.618**	**608.753**	**470.865**	**0,6**	**0,6**	**0,5**	**56,4**	**43,6**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

TABLA 3.43.
CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS POR SEXO Y NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019

		2019			18/19 (%) (1)			Sexo (%)		Tipo contrato (%)		
		A.S.	H.	M.	A.S.	H.	M.	H.	M.	A.S.	H.	M.
Españoles	Total	608.753	337.557	271.196	0,6	-0,8	2,4	55,5	44,5	100,0	100,0	100,0
	Temporales	546.840	302.981	243.859	0,6	-0,7	2,3	55,4	44,6	89,8	89,8	89,9
	Indefinidos	61.913	34.576	27.337	0,5	-2,1	3,9	55,8	44,2	10,2	10,2	10,1
	Tas. Temp. Lab.	89,8	89,8	89,9	0,0	0,2	-0,2					
Extranjeros	Total	470.865	377.396	93.469	0,5	-1,0	7,1	80,1	19,9	100,0	100,0	100,0
	Temporales	439.896	356.867	83.029	0,2	-1,1	6,1	81,1	18,9	93,4	94,6	88,8
	Indefinidos	30.969	20.529	10.440	5,4	0,7	16,1	66,3	33,7	6,6	5,4	11,2
	Tas. Temp. Lab.	93,4	94,6	88,8	-0,3	0,0	-0,9					

(1) Las variaciones de la tasa de temporalidad laboral son puntos porcentuales.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

indefinido ordinario, cuyo ascenso del 7,9% supera en casi cinco puntos y medio al de los españoles. En los extranjeros se contrae con intensidad el número de los firmados con personas con discapacidad, modalidad contractual que crece en los españoles y provoca el ascenso del total. La conversión de contratos temporales disminuye en españoles y extranjeros.

Entre los contratos fijos tiene gran relevancia en la Región de Murcia el fijo discontinuo, cuya subida en 2018 fue una de las notas descollantes. Continúa el aumento un año después, de manera atenuada respecto al precedente pero destaca en relación con el resto de contratos indefinidos. Y tanto en la población extranjera como en la nacional: en la primera alcanza el 5,6% y casi tres puntos más en la segunda. No obstante, este tipo de contratos se utiliza sobre todo con personas extranjeras, grupo en el que tres de cada cuatro contratos fijos son de

TABLA 3.44.
PRINCIPALES MODALIDADES CONTRACTUALES POR NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019

		2019			Variación 18/19 (%)			Nacionalidad (%)		Tipo de contrato (%)		
		Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Temporales	Total	986.736	546.840	439.896	0,4	0,6	0,2	55,4	44,6	91,4	89,9	93,4
	Eventual	453.336	328.354	124.982	9,8	4,3	27,5	72,4	27,6	42,0	53,9	26,5
	Obra y servicio	502.741	189.741	313.000	-6,8	-5,4	-7,7	37,7	62,3	46,6	31,2	66,5
	Formación	1.067	1.003	64	1,7	2,9	-13,5	94,0	6,0	0,1	0,2	0,0
	Prácticas	2.636	2.469	167	-27,1	-28,3	-1,8	93,7	6,3	0,2	0,4	0,0
	Otros	26.956	25.273	1.683	6,9	7,0	6,8	93,8	6,2	2,5	4,2	0,4
Indefinidos	Total	92.882	61.913	30.969	2,0	0,5	5,4	66,7	33,3	8,6	10,2	6,5
	Indefinido (bonif./no bonif.)	61.127	36.045	25.082	4,7	2,6	7,9	59,0	41,0	5,7	5,9	5,3
	Personas con discapacidad	528	517	11	3,9	4,7	-21,4	97,9	2,1	0,0	0,1	0,0
	Conversión de temporal	31.227	25.351	5.876	-2,9	-2,6	-4,2	81,2	18,8	2,9	4,2	1,2

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

ese tipo (no llega al 30% en los españoles). Distinguiendo entre contratos indefinidos a tiempo completo y tiempo parcial, en los extranjeros se acrecientan ambos pero un punto más aquellos; en los españoles menguan con intensidad los de jornada parcial y solo una décimas los de tiempo completo.

El similar crecimiento en la Región de la contratación laboral inmigrante y española en 2019 provoca que la tasa de extranjería se mantenga constante en el 43,6% del año anterior, cuando se incrementó 1,4 puntos. Pero no ocurre lo mismo en los distintos segmentos en los que se divide la población, cuyos resultados recoge el gráfico 3.49. La agricultura ostenta la mayor tasa de extranjería, y por tanto, dado que es el contrato más utilizado en ese sector, logra gran relevancia asimismo en el de obra o servicio. Supera el 50% en los dos intervalos de mayor edad, en los varones, en los contratos a tiempo completo y en los fijos discontinuos, todos ellos con variaciones de pocas décimas salvo en la cohorte de mayores de 44 años que crece 1,7 puntos. El mayor avance de la tasa se registra en los contratos eventuales, casi 4 puntos que la alzan hasta 27,6%. Su valor es muy reducido en las personas con discapacidad, así como en los contratos de formación y de prácticas.

El leve aumento de la contratación inmigrante en la Región de Murcia es el resultado de comportamientos comarcales muy desiguales, como refleja la tabla 3.46, aunque es mayoritario el empeoramiento del resultado respecto al año 2018. El ascenso más relevante corresponde a la comarca Oriental a pesar de que se ralentiza nueve puntos. Detrás, y mejorando en este caso, Río Mula con un incremento que supera el 14% cuando un año antes se contrajo casi una quinta parte. En torno al 6% se posicionan las subidas de Huerta de Murcia y Vega Alta. En el extremo opuesto se encuentra Noroeste que reduce su contratación con inmigrantes en casi un quinto cuando en 2018 la elevó el 8%. Más tenues son las bajadas en Alto Guadalentín y Altiplano, la primera tras acelerar el decremento de 2018 y la segunda con una variación similar de signo contrario. Considerando el periodo 2013-2019, son excepcionales los descensos, que solo ocurren en Oriental y Noroeste. En cambio destacan Huerta de Murcia y Río Mula, donde los contratos laborales con extranjeros se han más que triplicado y duplicado respectivamente.

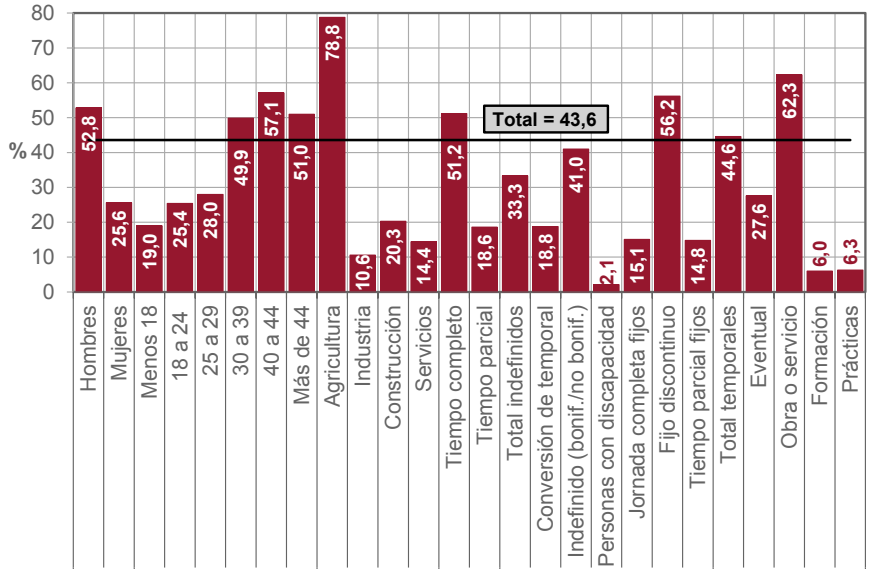
La tabla indicada recoge también rasgos representativos de la contratación laboral con inmigrantes en cada una de las comarcas. Huerta de Murcia y Campo de Cartagena congregan más de la mitad de los contratos formalizados, aunque son a su vez las de mayor población. Las comarcas con gran presencia de contratación agraria, como son Campo de Cartagena y Mar Menor, se caracterizan por una alta temporalidad, tasa de extranjería elevada y participación

TABLA 3.45.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR NACIONALIDAD Y TIPO DE JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019

	2019			Porcentaje			Variación 18/19 (%)		
	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros	Total
Tiempo completo	29.018	5.170	34.188	46,9	16,7	36,8	-0,7	5,1	0,1
Tiempo parcial	14.784	2.565	17.349	23,9	8,3	18,7	-5,7	4,1	-4,4
Fijo discontinuo	18.111	23.234	41.345	29,3	75,0	44,5	8,3	5,6	6,8
Total	**61.913**	**30.969**	**92.882**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**0,5**	**5,4**	**2,0**

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

GRÁFICO 3.49.
TASAS DE EXTRANJERÍA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA: VARIOS CRITERIOS. AÑO 2019 (1)



(1) Porcentaje de contratos con extranjeros respecto a la contratación total de cada rúbrica.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

TABLA 3.46.
CONTRATACIÓN LABORAL CON EXTRANJEROS POR COMARCAS. AÑO 2019

	Total	Tasa temp.	Variación (%)		% R.M.	% Muj.	Tasas de extranjería (%)				
			18-19	13-19			Total	Ag.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	55.651	93,4	-6,0	66,9	11,8	23,7	50,0	74,7	17,5	24,4	13,6
Altiplano	8.491	79,0	-5,4	26,2	1,8	20,6	30,5	64,9	9,7	10,4	7,1
Bajo Guadalentín	30.850	84,8	3,6	48,3	6,6	29,6	42,1	72,2	8,6	26,9	19,2
Huerta de Murcia	142.414	94,1	5,4	221,4	30,2	20,6	39,8	84,0	14,8	21,5	15,4
Campo de Cartagena	100.828	97,7	0,9	75,3	21,4	13,6	50,8	86,2	9,6	13,2	10,3
Noroeste	9.490	90,3	-19,8	-2,1	2,0	26,0	21,5	59,9	5,6	15,5	9,4
Río Mula	2.605	86,3	14,4	142,1	0,6	26,8	22,5	41,5	6,6	15,0	8,1
Vega Alta	21.199	89,3	6,7	26,1	4,5	19,8	48,6	62,0	9,6	14,9	5,8
Oriental	4.393	93,3	18,3	-44,5	0,9	22,4	48,9	84,8	14,8	19,2	22,9
Vega Media	10.667	88,6	-3,3	98,9	2,3	22,5	17,2	69,8	5,7	18,6	12,3
Mar Menor	79.744	95,2	-2,8	4,4	16,9	18,4	62,4	81,6	17,9	34,8	24,4
Valle de Ricote	4.533	72,9	-0,2	26,8	1,0	20,9	35,0	66,2	18,9	25,5	7,1
TOTAL	**470.865**	**93,4**	**0,5**	**66,1**	**100,0**	**19,9**	**43,6**	**78,8**	**10,6**	**20,3**	**14,4**

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

femenina reducida. La tasa de temporalidad es menor en Valle de Ricote a pesar de incrementarse más de nueve puntos en 2019. Es baja de forma generalizada la presencia femenina en este ámbito de la contratación labor pero logra mayor significación en Bajo Guadalentín, donde se aproxima al 30%; también Noroeste y Río Mula, que rebasan

con holgura la cuota regional registrando valores en torno al 26,5%. La comarca de Mar Menor destaca por sus elevadas tasas de extranjería en todos los sectores, en la industria solo superada por Valle de Ricote.

3.5. REGULACIÓN DE EMPLEO

En el año 2019 solo se han realizado en la Región de Murcia 57 procedimientos de regulación de empleo que han afectado a 1.443 trabajadores. Estas cifras hablan por sí solas de la escasa incidencia que estos procedimientos han tenido en el desarrollo de las relaciones laborales regionales, muy alejadas de los datos de despidos individuales, extinciones de contratos temporales o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, es decir, los otros instrumentos existentes para la conformación de las plantillas de las empresas. El procedimiento se utiliza para extinguir contratos cuando afecta a más de diez trabajadores, por lo que no los usan las microempresas o pequeñas empresas, que son las que predominan en la Región. Y también se aplica para suspender vigencia de contratos, instrumentos que no tienen un gran arraigo sobre todo cuando hay una fuerte presencia de contratación temporal.

Un dato importante que sirve para calibrar la modesta utilización de estos procedimientos es que el número de trabajadores afectados en la Región es solo el 1,6% del total nacional, cuando la suma de las personas ocupadas representa casi el doble, el 3,1%. Aquel pequeño porcentaje además se aplica a un total nacional de trabajadores afectados cuya valoración en cuanto a incidencia es similar frente a otras opciones. En todo el país se llevan a cabo 2.169 procedimientos de regulación de empleo e implican a 88.927 trabajadores, valores asimismo alejados de las otras formas de extinción y adaptación de plantillas. Únicamente Baleares, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja tienen menos trabajadores afectados que la Región de Murcia

No obstante lo anterior, no hay que desdeñar la realización de comparativas de evolución de estos procedimientos ni el examen de las medidas aplicadas, lo cual permite conocer la situación de determinados sectores y la adecuación de los procedimientos a las necesidades de las empresas.

Una de ellas consiste en relacionar los datos de 2019 con los del año anterior. Aunque valorada en el contexto nacional es reducida la incidencia señalada, la citada comparación temporal desprende un aumento muy pronunciado. En la Región de Murcia, los 57 procedimientos realizados en 2019 suponen un avance anual del 26,7%, cuando se limita al 4,5% en España; más llamativo es el crecimiento de los trabajadores afectados, que llega al 50,5% frente al 22% en el país. No obstante, estas notables subidas porcentuales obedecen en parte a las bajas cifras sobre las que se aplican, en 2018 de las más pequeñas de la serie histórica.

En cualquier caso, estos datos suponen que 2019 es el segundo año consecutivo de incremento de estos procedimientos desde que finalizó la crisis económica y desde que tocaron suelo en 2017 las empresas y los trabajadores concernidos por los mismos, año en el que solo se vieron afectados 404 trabajadores. Hay que recordar que en 2012 se alcanzó el pico de 7.349 trabajadores afectados pero también merece la pena tener en cuenta que, en los años de bonanza económica comprendidos entre 2000 y 2007, el promedio anual de trabajadores implicados en tales procedimientos fue de 1.170. La cantidad registrada en 2019 de 1.443 afectados puede servir de aviso de un posible cambio de tendencia. También en este preámbulo merece la pena dejar constancia que los dos sectores que lideran el incremento anual son la industria manufacturera y el comercio.

TABLA 3.47.
NÚMERO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2019 (1)

	2019			2018-2019 (%)		2017-2019 (%)		2012-2017 (%)	
	Número		% España						
	Em-presas	Trabaja-dores	Trabaja-dores	Em-presas	Trabaja-dores	Em-presas	Trabaja-dores	Em-presas	Trabaja-dores
Andalucía	215	5.289	5,9	-22,9	32,2	-25,6	12,9	-89,8	-87,3
Aragón	109	2.654	3,0	5,8	35,3	-16,8	8,3	-91,8	-92,0
Asturias	147	3.142	3,5	14,0	-4,6	-13,5	18,9	-87,3	-88,5
Baleares	75	1.167	1,3	-15,7	3,5	-8,5	72,9	-82,1	-81,3
Canarias	96	3.428	3,9	10,3	85,0	26,3	71,5	-87,5	-82,0
Cantabria	68	1.970	2,2	38,8	183,9	-27,7	-2,8	-88,0	-82,0
Castilla-La Mancha	67	1.416	1,6	15,5	65,6	-20,2	-32,5	-91,7	-83,1
Castilla y León	163	5.073	5,7	-5,8	88,4	-37,8	33,1	-87,8	-91,9
Cataluña	418	11.898	13,4	35,3	78,0	11,5	94,9	-93,2	-93,0
C. Valenciana	314	27.494	30,9	-4,6	52,6	-14,2	427,5	-90,8	-90,4
Extremadura	50	760	0,9	25,0	42,3	-12,3	-7,7	-90,8	-86,3
Galicia	166	4.692	5,3	-1,8	-22,9	-24,9	40,5	-89,2	-88,7
Madrid	329	13.498	15,2	15,0	13,8	-9,4	2,5	-85,6	-72,4
R.Murcia	57	1.443	1,6	26,7	50,5	26,7	257,2	-92,5	-94,5
Navarra	59	1.944	2,2	-20,3	-77,3	-35,2	-39,0	-89,7	-81,1
País Vasco	178	2.861	3,2	-10,6	-16,8	-32,6	-38,8	-88,9	-91,0
Rioja, La	17	143	0,2	-10,5	-38,4	6,3	-4,0	-95,7	-97,4
Total	**2.169**	**88.927**	**100,1**	**4,5**	**22,0**	**-17,1**	**54,7**	**-90,5**	**-88,1**

(1) En los datos de empresas, los datos del Total nacional y de los totales por comunidad autónoma pueden no coincidir con la suma de los datos por provincias y/o comunidades autónomas debido a que una misma empresa puede tener centros afectados por procedimientos de regulación de empleo en distintas provincias y/o comunidades autónomas. Asimismo, los datos del Total pueden no coincidir con la suma de los datos de la dirección general del ministerio competente y las Comunidades Autónomas debido a que una misma empresa puede tener procedimientos de regulación de empleo comunicados por distintas autoridades laborales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

No ha habido un comportamiento uniforme de las comunidades autónomas en cuanto a la evolución de las cuantías de procedimientos y de trabajadores afectados. Aquellos, en Andalucía y Navarra descienden más del 20% y crecen más del 30% en Cataluña y Cantabria. Esas fuertes oscilaciones se dan también en el número de trabajadores afectados. Hay regiones con vigorosas subidas, hasta el 184% en Cantabria y más del 80% en Castilla y León y Canarias; en sentido contrario, otras con no menos significativas caídas como sucede en Navarra, del 77%, o el 38% que anota La Rioja. En cualquier caso, las contracciones o repuntes anuales del número de procedimientos no es indicativo de la cantidad de trabajadores afectados. Comunidades autónomas con profundos retrocesos de procedimientos pueden tener grandes alzas de trabajadores afectados. La explicación es que presentan los procedimientos empresas en las que se ven implicados gran número de trabajadores en cada una de ellas.

El incremento de los trabajadores afectados en la Región de Murcia ocurre tanto en los procedimientos en los que la medida adoptada es la extinción como en los que se decide la suspensión, aunque esta última refleja un incremento mayor. Así, el número de personas afectadas por extinción asciende a 804 frente a 706 en 2018, lo que conlleva una tasa anual del 13,9%. Tras un aumento del 185% se les aplica la suspensión a 601 trabajadores, por 211 en 2018.

Aun con la prevención ya expresada de que estos porcentajes son poco representativos teniendo en cuenta las bajas cifras desde las que se partía, no deja de ser un dato positivo que se vayan equilibrando los dos tipos de medidas y que tome más importancia la suspensión de contratos como medida adoptada por las empresas para afrontar una dificultad, porque facilita la continuación de la relación laboral. Así, como consecuencia de lo anterior, los trabajadores afectados por extinciones en 2019 suponen el 55,7% del total de estos procedimientos, frente al 41,6% en el caso de suspensiones, cuando un año antes los porcentajes eran 73,6 y 22% respectivamente.

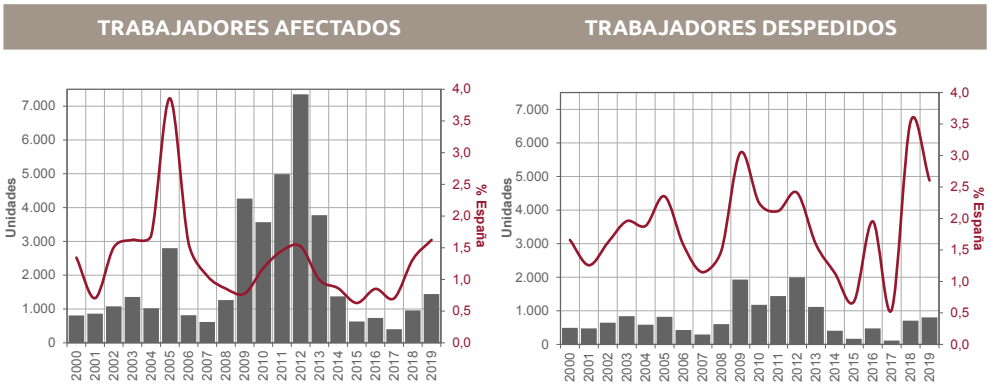
A pesar de esta tendencia hacia el equilibrio en el uso de las dos medidas, la Región de Murcia se queda muy lejos de los datos nacionales. En España, el mayor porcentaje de trabajadores afectados por regulaciones de empleo durante la última anualidad se da en las suspensiones, con un 62,2% del total, frente a los afectados por extinciones que suponen el 34,7%. El menor uso de las suspensiones en la Región, unido al casi anecdótico número de procedimientos de reducción de jornada (38 trabajadores, un 2,6% del total) coloca a la comunidad murciana relativamente en cantidades muy bajas de adopción de medidas meramente de flexibilización de los contratos de trabajo frente a las extintivas.

No cabe duda que es un dato encomiable que la práctica totalidad de procedimientos se culminaron con acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores: solo el 0,7% de los trabajadores afectados lo fueron en procedimientos en los que no hubo tal acuerdo, frente al 10,4% nacional.

Ya se ha avanzado que las cifras de procedimientos y trabajadores afectados de reducciones de jornada son muy modestas, tanto a nivel autonómico como nacional. En 2019 únicamente se aplicó esta medida en el marco de estos procedimientos a 38 trabajadores, lo que representa un 2,6% del total de afectados en la Región por medidas de ajuste; esta participación relativa es medio punto porcentual inferior a la obtenida en 2018 aunque entonces fueron 42 los trabajadores concernidos. En España son 2.771 (por 3.610 en 2018), un 3,1% del total, siguiendo, al igual que en la comunidad, la línea descendente de los últimos años.

La aplicación de las diferentes medidas de regulación de empleo en esta etapa de

GRÁFICO 3.50.
EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS Y DESPEDIDOS MEDIANTE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA REGIÓN DE MURCIA
(Número y % de España)



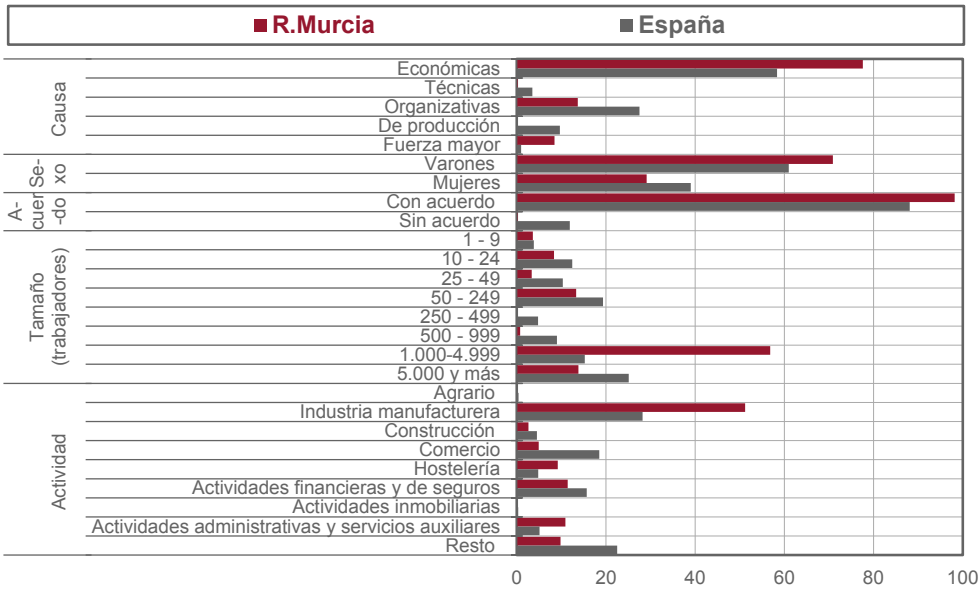
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

mejora económica había sido relativamente equilibrada en la Región de Murcia desde que empezó la recuperación, salvo en el año 2016 en el que también se produjo un importante avance de los despidos aunque sin la intensidad del registrado en el último ejercicio. Tomando como referencia el promedio de los años 2014-2017, en torno a un tercio de los trabajadores resultaron afectados por medidas de reducción de jornada, casi un 30% de suspensión y alrededor del 37% fueron despedidos. Los datos de 2019 confirman el cambio ya registrado en 2018 en cuanto al número de procedimientos y trabajadores afectados como respuesta al desplome de las reducciones de jornada y la preeminencia de las medidas de despido y suspensión, aunque ambas más parejas que en 2018 como ya se ha expuesto.

En cuanto al desglose de estos procedimientos atendiendo a las causas alegadas, dos son las que tiene una relevancia excepcional: en primer lugar las económicas, que están presentes en el 56% de los procedimientos, y en segundo lugar la fuerza mayor, que representa el 30%. Del resto de causas solo alcanza un porcentaje significativo las organizativas, alegadas en el 8% de los procedimientos. Estos datos son sustancialmente distintos a los de 2018, año en el que sí tuvieron importancia los procedimientos iniciados por causas productivas y organizativas y nula incidencia los originados por causa mayor. Los repuntes espectaculares de estos últimos siempre tienen su explicación, como es lógico, en fenómenos excepcionales (como ocurrió en 2011 por el terremoto de Lorca), que en 2019 hay que buscarlo en los episodios de DANA padecidos. En cualquier caso, estos últimos se utilizaron en su casi totalidad para suspender vigencia de contratos, ya que solo dieron lugar al 8,5% del conjunto de las extinciones por regulación de empleo.

A nivel nacional, el mayor número de procedimientos se realiza en 2019 por causas productivas, el 44% de ellos,

GRÁFICO 3.51.
TRABAJADORES DESPEDIDOS EN PROCESOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS. AÑO 2019 (% del total)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

seguido por los de razones económicas que suponen un tercio y las organizativas con un 14,6%. Tanto en España como en la Región, los procedimientos por causas económicas fueron los que más aplicaron la medida extintiva de contratos: en el país representan el 34% pero ocasionan el 58% de los despidos; en la autonomía murciana, 57 y 78% en ese orden.

Si se observan los datos de las personas afectadas atendiendo al sexo se comprueba que se han visto implicados 898 hombres y 545 mujeres, cantidades que no se alcanzaban en ambos casos desde 2014. Estas cifras quedan muy lejos de los 277 hombres y 177 mujeres que proporciona la estadística de 2017 y apuntalan el cambio de tendencia iniciado en 2018. Si los varones suponen el 62,2% del total, su porcentaje es mayor en los procedimientos con medidas extintivas, en los que concentran el 71%. Más equilibrada está la distribución por sexos cuando se aplican medidas suspensivas de los contratos de trabajo, supuesto en el que el 52,4% de los afectados son hombres y féminas el 47,6%. En España, el porcentaje de varones concernidos es mayor que en la Región, un 72% y, al contrario que en la autonomía murciana, la distribución por sexos está más cercana en los procedimientos de extinción (61% de hombres por el 39% de mujeres) que en los de suspensión (79% frente a 21%).

Por tamaño de empresas, la mayoría de trabajadores afectados se concentra en las que tienen entre 50 y 250 trabajadores (en las que se ven incursos 609 trabajadores, el 42% del total) y en las empresas de 1.000 a 5.000 trabajadores (con 462 implicados, el 32%). Respecto a la evolución anual destaca que el crecimiento sucede en casi todos los tramos; las excepciones se encuentran en las de 1 a 9 trabajadores y en las de 1.000 a 5.000, así como en aquellas con entre 250 y 500 trabajadores donde no se lleva a cabo ningún procedimiento.

Finalmente, la subdivisión por actividades productivas denota una acusada concentración de trabajadores afectados por regulación de empleo, al igual que ocurrió en 2018. De los 1.443 trabajadores implicados en alguna medida, 516 corresponde en 2019 a la industria manufacturera y de ellos 412 con extinciones de contrato, cifras muy alejadas de los 168 afectados, con 39 despidos, registradas en el mismo sector en 2018. La otra actividad que concentra un gran número trabajadores incursos en algún procedimiento es la de comercio con 340 trabajadores, aunque en este caso la mayoría, 295, son objeto de suspensión de contratos; un año antes solo hubo 59 trabajadores afectados. Otras variaciones significativas son las de hostelería, que pasa de 10 trabajadores en 2018 a 131 un año después, y actividades financieras y de seguros que registra 92 afectados frente a los 342 del ejercicio anterior. El sector agrario vuelve a no aplicar prácticamente estos procedimientos, ya que, a pesar de la gran cantidad de población trabajadora que concentra, solo son 88 los trabajadores implicados en ellos. En España, el 58% de los trabajadores afectados se encuentran en la industria manufacturera, aunque reúne únicamente el 28% de las extinciones. A gran distancia le sigue el comercio, que acapara el 9,3% del total de afectados.

3.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.6.1. INTRODUCCIÓN

Con carácter previo al análisis de cómo ha discurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia durante el año 2019, es necesario hacer referencia al marco legal que le ha servido de soporte.

Aunque el nuevo Ejecutivo anunció que se encuentra dentro de su agenda la refor-

ma del modelo de negociación colectiva que trajo el RDL 3/2012, de 12 de febrero, en primer lugar, y posteriormente la Ley 3/2012, de 6 de julio, las distintas vicisitudes políticas del año 2019 han determinado que los convenios colectivos sigan conservando las mismas notas que han estado presentes en los precedentes. De este modo, continúa siendo una herramienta de adaptación a la empresa el descuelgue del convenio colectivo y se conserva la primacía del convenio de empresa frente al de sector. Dicha primacía no es absoluta. Junto con las propias previsiones que establece el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET), los Tribunales también han limitado el alcance de la reforma laboral respecto a la primacía del convenio de empresa frente al sectorial, circunscribiéndolo a la literalidad del artículo 84.2 ET y sobre los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo, huyendo en ambos casos de interpretaciones extensivas.

Para regular las condiciones de los convenios colectivos, conserva su vigencia el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020, suscrito el 17 de julio de 2018. Entre otros contenidos, en dicho pacto se contempla superar la política de contención salarial aplicada en años precedentes con un incremento del 2% de los conceptos fijos salariales y del 1% de los variables, para converger hacia un salario mínimo de convenio de 14.000 euros. Adicionalmente, se insta a una reforma del régimen jurídico de la subcontratación, por la precariedad que lleva asociada, a la potenciación de la formación profesional, a un mayor desarrollo del contrato de relevo para favorecer el acceso al empleo de la población activa juvenil y, seguido de lo anterior, a que sea posible establecer mediante convenio colectivo una edad obligatoria para la jubilación.

En el ámbito regional, debe ponerse de relieve la suscripción el día 15 de marzo de 2019 por CROEM, UGT y CC.OO., del Acuerdo para el Impulso de la Negociación Colectiva en la Región de Murcia para los años 2018, 2019 y 2020, con el propósito de: A) Recuperar el poder adquisitivo de los salarios, potenciar la estabilidad en el empleo y la mejora de condiciones sociales de los convenios colectivos. B) Favorecer la aplicación en la Región de los criterios del IV AENC. C) Impulsar la renovación y actualización de los convenios. D) Fomentar la estabilidad en el empleo. E) Favorecer la negociación colectiva sectorial como referente para la fijación de las relaciones laborales. F) Promover el impulso y mejora de los procesos de administración y gestión de los convenios a través del fortalecimiento y potenciación del papel de la Comisión Paritaria. G) Mejorar la calidad técnica de los convenios colectivos. H) Promover el desarrollo, seguimiento y evaluación de las previsiones convencionales en materia de seguridad y salud, medio ambiente, igualdad de trato y oportunidades, formación y cualificación profesional. I) Proponer la inclusión de medidas de igualdad de género. J) Proceder a la actualización del ASECMUR antes de 31 de julio de 2019.

A la hora de destacar las últimas reformas legales, durante el año objeto de este estudio ha seguido teniendo mucha resonancia diversas disposiciones que entraron en vigor a finales de 2018. En primer lugar, el incremento del salario mínimo interprofesional, alcanzando los 900 euros, de conformidad con lo establecido por el RD 1462/2018, de 21 de diciembre. A lo apuntado se suma la importancia que también tiene el RDL 28/2018, de 28 de diciembre, que vuelve a introducir la posibilidad de que mediante la negociación colectiva puedan establecerse edades obligatorias para la jubilación, cumpliéndose determinadas condiciones. En tercer lugar, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, también encomienda importantes materias a la negociación colectiva en materia de vigilancia y control de la prestación del trabajo o en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital. Por otra parte, mediante el RDL 6/2019, de 1 de marzo, se instaura un nuevo instrumento para luchar contra los excesos de jornada que superen la máxima prevista en el convenio colectivo, mediante la imposición de un registro horario (art. 34.9 ET). También

se adoptan medidas frente a la desigualdad y la discriminación, poniendo el foco en la discriminación basada en las condiciones retributivas basadas en el género, la conocida "brecha salarial" (art. 28 ET). Finalmente, el régimen jurídico de los planes de igualdad es profundamente revisado, aumentando el espectro de empresas que deben contar con el mismo y asignando un rol muy destacado a los representantes de las personas trabajadoras.

3.6.2 BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESARROLLADA EN 2019

Como en años anteriores, el análisis que se expone a continuación se basa en los convenios publicados en el BORM en el año natural al que se refiere la memoria, 2019 en esta ocasión, y que además hayan surtido efectos durante dicho ejercicio (incluso aunque expresamente retrotraigan total o parcialmente sus efectos a un momento temporal anterior al 1 de enero de la anualidad correspondiente). Se exige, por tanto, que concurran cumulativamente ambos requisitos temporales (publicación y vigencia durante el año 2019). Se han descartado los convenios de ámbito de aplicación inferior al de empresa, así como los que suponen una refundición del texto por el que se regulan las condiciones laborales o un simple anexo a un convenio preexistente. Por el contrario, se incluye en el estudio el Convenio colectivo para Estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas de la ciudad de Cartagena, publicado en el BORM el 3 de abril de 2019, dado que, aunque inicialmente vigente solo para los años 2017 y 2018, se ha producido su prórroga automática, y por tanto, su contenido resulta plenamente vigente en 2019.

Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no forman parte del estudio los convenios colectivos extra-estatutarios, las modificaciones de convenio, ni los acuerdos para funcionarios o modificaciones de acuerdo de determinación de condiciones de trabajo del personal funcionario, pero sí los Acuerdos Mixtos para Personal Laboral y Funcionario.

Teniendo en cuenta los criterios indicados, en 2019 se cuenta con un total de 29 convenios de nueva negociación (7 de sector y 22 de empresa), una cifra algo inferior a la de 2018 (37 convenios: 10 de sector y 27 de empresa) pero coincidente con la de 2017 (29 convenios: 11 de sector y 18 de empresa), que ya era algo mayor que la de 2016 (24 convenios: 3 de sector y 21 de empresa) y 2015 (25 convenios: 6 de sector y 19 de empresa) y algo más cercana a la de los años 2014 (31 convenios: 8 de sector y 23 de empresa) y 2013 (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa). Mientras que en 2017 se concluía que el cambio se encontraba en el incremento de los convenios de sector, en 2018 y 2019 no puede determinarse que exista un aumento o disminución sustantivo ni de los convenios de empresa ni de sector.

I) CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN

Por lo que al ámbito de aplicación de los convenios se refiere, se observa que la negociación colectiva murciana se decanta por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos y por reconocer efectos retroactivos a su articulado. En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (como el 1 de enero de 2015 para el sector de Aparcamientos y Garajes, o 1 de enero de 2016 de la empresa Jake, el 1 de enero de 2017 que pactan empresas como Caramelos Celdrán, Hidrogea, o Fini, o el 1 de enero de 2018, como consta en el convenio para el Ayuntamiento de Mula y para Vidal Golosinas).

Respecto a la denuncia del convenio, se detecta que mientras los convenios sectoriales son más propicios a incluir cláusulas de denuncia automática (así lo hacen el 70% de los convenios sectoriales de nueva negociación en 2019 (p. ej., Tomate, Aguas,…), la negociación colectiva de ámbito de empresa se sigue decantando mayoritariamente por establecer un plazo para efectuar la denuncia a instancia de alguna de las partes

firmantes, previéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado (APR, Ayuntamiento Fuente Álamo, Estacionamientos y Servicios, etc.).

Íntimamente relacionado con la cuestión anterior se encuentra el régimen de ultraactividad previsto en el convenio. Tras la profunda reforma laboral llevada a cabo en el año 2012, en 2019 más de dos terceras partes de los convenios de la Región de Murcia optan por incluir en su texto una referencia expresa a la situación de ultraactividad en la que queda el convenio una vez producida su denuncia. En concreto, en la mayoría de este tipo de cláusulas se contempla expresamente que todo el contenido del convenio colectivo, mientras continúe el proceso de negociación, mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio, sin someter este hecho a condición temporal alguna (Frutas, Herboristería, Unión Caec, Caramelos Celdrán, etc.). Solo excepcionalmente se limita el plazo máximo de ultraactividad a tres años (sector de Aguas) o a dos años desde la denuncia (empresa Hidrogea).

También en 2019, la negociación colectiva murciana sigue utilizando fórmulas genéricas para hacer referencia al ámbito territorial del convenio, a través de las que simplemente se recuerda que el convenio "*se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia*", o "*a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia*". Por su parte, pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2019 optan por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, solo repitiendo la misma denominación del convenio. En similares términos, resulta muy habitual que la negociación colectiva murciana concrete el ámbito personal de eficacia del convenio remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: "*el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa*" o "*en las empresas del sector de....*". Es excepcional la opción de excluir de su ámbito de aplicación a los sujetos vinculados por una relación laboral especial en general (remitiendo al art. 2 ET, como hacen los convenios para Frutas frescas, Aparcamientos y Garajes, Ayuntamiento de Totana), o de alta dirección en particular (Agua, Filthader).

II) ANÁLISIS MATERIAL

II. 1 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Respecto al poder de organización y dirección del trabajo, se puede destacar el hecho de que más de la mitad de los convenios murcianos dedican en 2019 una cláusula de su articulado a recordar, en términos genéricos, que el poder de organización, dirección y control del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, reiterando lo ya establecido en el art. 20.1 ET (Aguas, Aparcamientos y Garajes, Caramelos Celdrán, Ayuntamiento de Totana, Estacionamientos y Servicios, etc.).

Además de estas previsiones, es habitual que el convenio colectivo de empresa se ocupe también de perfilar, a título meramente ejemplificativo, cuáles son las facultades empresariales comprendidas dentro del poder de dirección y los objetivos concretos que este ha de perseguir, como la informatización del proceso (Filthader), la modernización y eficacia de la prestación del servicio (Ayuntamiento de Lorca) o la simplificación del trabajo (Ayuntamiento de Totana), entre otros. De la misma forma, es también el ámbito de empresa el más propicio a concretar aspectos relacionados con los deberes de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET), como la conservación del material (Ge Plastics), el nivel óptimo de productividad (Unión Caec), no transportar a personas ajenas a la empresa (El Mosca), desperdicios mínimos (Simón Sáez), secreto profesional (Oficina de farmacia, Filthader, etc.) o pacto de exclusividad (Ge plastics), entre otros.

Dadas las circunstancias actuales, resulta interesante destacar que ninguno de los convenios analizados, ni de ámbito de

sector ni de ámbito de empresa, ha hecho referencia en su articulado a un protocolo de actuación ante episodios de fuerza mayor propia (catástrofes de la naturaleza) ni impropia (inclemencias del tiempo). Posiblemente, dada la situación de alarma generada a raíz de la pandemia causada por el COVID-19, sea un aspecto que aborde en el futuro nuestra negociación colectiva, regulando, por ejemplo, la posibilidad de introducir cambios en los turnos de vacaciones inicialmente asignados, el recurso al teletrabajo, la recuperación de horas no trabajadas, o concretando las situaciones en las que será preciso acometer cambios funcionales por el tiempo que resulte imprescindible, con el fin de atender las nuevas necesidades que este tipo de emergencias pueda generar en las empresas.

Pese a la redacción actual del art. 22 ET, resultan excepcionales los convenios de empresa que optan por establecer un sistema de clasificación basado solo en grupos profesionales (Kiss Fruit), prefiriendo la mayoría de los convenios analizados un sistema de clasificación profesional más completo, en el que se distingan grupos y niveles profesionales (Jake, Vidal golosinas, etc.), grupos, áreas profesionales y puestos de trabajo (Hidrogea, Caramelos Celdrán. Etc.), grupos, categorías y puestos de trabajo (Oficinas de farmacia), grupos y categorías (Simón Sáez, El Mosca, etc.), grupos y subgrupos profesionales (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Totana, etc.). Resulta curioso apreciar que menos de la mitad de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluyen en su articulado algún tipo de compromiso relativo a los criterios de ingreso o al sistema de ascensos que ha de seguir en su ámbito de aplicación, y cuando lo hacen, suelen otorgar un valor especial a la antigüedad en la empresa del potencial candidato.

Con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar "de igual valor", más de la mitad de los convenios murcianos suscritos en 2019, tanto de ámbito de sector como de empresa, completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada categoría (Herboristería, Aguas, Unión Caec, APR, etc.).

II.2. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

En materia de jornada pueden reseñarse varios puntos. En cuanto al cómputo de la jornada laboral, todos los convenios de sector se refieren a esta materia; de tales convenios solo dos establecen un cómputo anual y el resto un cómputo mixto, es decir, prácticamente la misma situación que en los tres años anteriores.

En el ámbito de empresa, curiosamente en 2019 tres convenios colectivos no fijan el cómputo de la jornada sino que se remiten a lo establecido por el convenio colectivo de sector. El cómputo anual es mayoritario en 2019 (un 45,5% de los convenios colectivos de empresa), el se sitúa en un 9,2% y el mixto en el 27,3%. Cambia, por tanto, la situación descrita en 2018 (el 26,9% establecieron un cómputo anual, el 30,8% semanal y mixto el 42,3%, este último predominante como en 2017 a diferencia de lo ocurrido en 2016.

La jornada media anual[8] pactada para 2019 en los convenios de sector es de 1.791 horas con 6 minutos, algo superior a la de 2018 (1.761 horas) y 2017 (1.779 horas), que, sin embargo, fue superior a la de 2016 (1.749 horas y 36 minutos) e inferior a la de 2015 (1.789 horas). Las cifras en los últimos años han sido las siguientes: 2014 (1.776 horas y 24 minutos), 2013 (1.797 horas y 24 minutos), 2012 (1.763 horas), 2011 (1.787 horas y 8 minutos) y 2010 (1.789). Atrás quedaron, por tanto, las jornadas medias anuales pactadas que llegaban a superar las 1.800 horas (en 2006 fue de 1.802 horas, 1.800 en 2004 y 1.804 horas y 31 minutos en 2003).

8 Para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase en cuenta que solo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2019 y con efectos durante dicho año.

En empresa la jornada media anual pactada en 2019 es de 1.715 horas y 12 minutos, algo inferior a la de 2018 que fue de 1.749 horas y 52 minutos, algo más reducida que la de 2017 (1.796 horas), año en el que se incrementó bastante, pues en 2016 fue de 1.766 horas y 44 minutos y en 2015 de 1.745 horas y 36 minutos. Las jornadas medias anuales pactadas en los años anteriores fueron las siguientes: 1.783 horas en 2014); 1.788 horas y 53 minutos en 2013; 1.754 horas en 2012; 1.706 horas y 24 minutos en 2011; 1.724 horas y 47 minutos en 2010 y 1.699 horas y 13 minutos en 2011.

El cómputo semanal medio[9] pactado en 2019 en el ámbito de sector es de 39 horas y 48 minutos, muy similar al de 2018 que fue de 39 horas y 42 minutos, unos minutos más que en 2017, que fue de 39 horas y 39 minutos, lo que supuso la bajada de las 40 horas semanales de 2016, 2015 y 2014. Una cifra muy similar a la de 2012, pues recuérdese que en 2013 fue de 39 horas y 47 minutos, en 2012 de 39 horas y 40 minutos, en 2011 también de 40 horas y en 2010 de 39 horas y 9 minutos.

En el ámbito de empresa el cómputo semanal medio pactado en 2019 es de 38 horas y 53 minutos, prácticamente el mismo que en 2018 que fue de 38 horas y 52 minutos, también muy parecido al de 2017 que fue de 38 horas y 58 minutos, inferior a la de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos), aunque superior al de 2014 que fue de 39 horas. La media es muy similar año tras año: 2013 (39 horas y 28 minutos), 2012 (39 horas y 45 minutos) y 2011 (39 horas y 24 minutos).

Adviértase que en el ámbito de empresa el cómputo semanal es inferior al de sector por la influencia de los acuerdos mixtos y convenios colectivos para el personal laboral de los Ayuntamientos.

La distribución irregular de la jornada es regulada en el 57,1% de los convenios colectivos de sector, un porcentaje similar al de 2018 que fue de un 50% y a los dispuestos en 2015 y 2014 (50%) o en 2013 (47,1%), pero más alejados de los de 2017 (54,6%) y 2016 (66,7%).

En el ámbito de empresa son menos los convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada: 31,8% en 2019, una cifra muy parecida a la de 2018 (33,3%), que a su vez supuso casi el doble que en 2017 (16,7%), aunque menos que en 2016 (38,10%).

Por otro lado, mientras que en el ámbito de sector se prevé una distribución irregular de la jornada que oscila entre el 8% y el 10% de la jornada, en el ámbito de empresa los porcentajes son superiores, llegando incluso un convenio a regular la distribución irregular de un 40% de la jornada (Kiss Fruit, S.L.).

Una práctica habitual en la negociación colectiva murciana es la de regular la posibilidad de establecer una jornada intensiva en la época estival, e incluso algunos de ellos la hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera y en muchos casos se acorta la jornada durante ese periodo con una jornada semanal de 35 horas. En 2019 lo han hecho el 42,9% de los convenios colectivos de sector, un dato muy parecido al de los años anteriores 2018 (40%) y 2017 (36,4%), pero muy alejado del de 2016 (dos tercios%) y los años 2015 y 2014, si bien, ha de tenerse en cuenta que en esos años el número de convenios colectivos de sector era ínfimo. En el ámbito de empresa baja el porcentaje de convenios colectivos que prevén en 2019 la jornada intensiva para la época estival (27,3%), pues en 2018 fue del 33,3%. En cuanto a los ejercicios precedentes, en 2017 el dato fue casi el mismo que el presente (27,8%), una cifra muy similar a la de 2015 (36,8%) y 2014 (21,7%) y claramente diferenciada de la de 2016, cuando solo dos convenios preveían la jornada intensiva.

En cuanto a la flexibilidad de la jornada, a diferencia de 2018 y 2016, años en los que no fue regulada por ningún convenio colectivo de sector, en 2019 sí se contem-

9 Igualmente, para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase también en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2019 y con efectos durante dicho año.

pla aunque únicamente en un convenio. En el ámbito de empresa también repunta el número de convenios colectivos que prevén la flexibilidad de la jornada, que se sitúa en un 27,3% mientras que en 2018 fue de un 14,8%; aquel, un dato más cercano al de 2017 (33,3%) y 2016 (28,6%).

La reducción de jornada por motivos familiares es tradicionalmente muy excepcional pero, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, en 2019 superan el 50%. En el primero llegan a regularla hasta el 57,1% de los convenios y en empresa al 54,6, cuando un año antes fue del 48,2% y en 2017 del 38,9%. En todo caso, no hay ninguna aportación negocial más allá de reiterar lo ya contemplado en la legislación.

La comúnmente llamada "Pausa por bocadillo" siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. Curiosamente, aunque se encomienda a la negociación colectiva determinar si el tiempo dedicado a la misma ha de considerarse o no como tiempo de trabajo efectivo, ningún año ha sido muy frecuente que se cumpliera con dicha encomienda. Sin embargo, tras la entrada en vigor del RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que establece el registro horario obligatorio, es muy significativo que la inmensa mayoría de los convenios colectivos, con independencia de su ámbito de aplicación, sí fijen que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo ha de considerase como tiempo de trabajo efectivo.

Así, en 2019 el 71,4% de los convenios colectivos de sector recogen en su articulado la pausa por bocadillo, un porcentaje muy superior al de 2018 (50%), que sin motivo aparente cayó considerablemente en referencia a otros años (2017: 63,6%, 2015: 66,7% y 2014: 75%). Todos ellos lo hacen mejorando lo previsto en el ET. En el ámbito de empresa regulan la pausa por bocadillo el 68,2% de los convenios colectivos, una cifra muy por encima de la de 2018 y 2017 (44,4%) y que la de 2016 y 2015 (42,9%).

Respecto al registro de jornada, tras la entrada en vigor del citado RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y con el objeto de dar cobertura a la llamada a la negociación colectiva que hace el art. 34.9 ET para organizar y documentar el registro de jornada, el 31,8% de los convenios colectivos de empresa aluden a esta materia.

Las horas extraordinarias son reguladas en todos los convenios colectivos de sector. En 2018 lo fue por el 80% de estos convenios, un dato mucho más elevado que el de los últimos años, que ya era bastante alto (72,7% en 2017 y 66,7% en 2016). En la negociación colectiva de empresa regulan las horas extraordinarias el 63,6% de los convenios colectivos. Baja la cifra en relación con la de 2018, cuando había aumentado considerablemente hasta el 77,8% de los convenios colectivos de empresa. También bajan los convenios colectivos que aluden expresamente a la necesidad de una política solidaria conducente a la reducción de horas extraordinarias. Por lo que hace a su compensación, tanto en sector como en empresa, la mayoría de los convenios disponen su retribución en metálico o con periodos de descanso, a elección.

También en 2019, la gran mayoría de los convenios suscritos en la Región de Murcia opta por ajustarse, respecto a la duración de las vacaciones, al mínimo marcado en la legislación laboral, mínimo al que unas veces se hace referencia en forma de días hábiles (22 laborables: Herboristería o Ayuntamiento de Mula, APR, etc.), y otras, en días naturales (30 días naturales, Aparcamientos y Garajes, GLP, o Golosinas Vidal, Jake, etc.). Como en años anteriores, la forma de organización del disfrute de las vacaciones según un sistema basado en la atribución de turnos rotatorios se trata de la opción que mejor acogida tiene en la Región de Murcia, y es que prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación opta por seguir este criterio (Jake, Capel Vinos, Fini, etc.). Más de la mitad de los textos suscritos completa esta previsión estableciendo a su vez el derecho a disfrutar el turno de vacaciones preferiblemente

durante los meses de verano (Limpieza, Tomate, Capel vinos, Simón Sáez, etc.).

Sorprende comprobar que, todavía en 2019, dos terceras partes de los convenios analizados considera oportuno incluir una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que estas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal. A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 in fine del Estatuto de los Trabajadores). Por consiguiente, este tipo de previsiones son ya totalmente superfluas y cuando se incorporan lo hacen con fines meramente informativos (Herboristería, Fruta, Oficinas de Farmacia, Fini, etc.).

Tristemente se detecta que, tampoco en 2019, los convenios colectivos murcianos han sabido aprovechar todo el potencial que puede tener la regulación del derecho a vacaciones, tanto para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, otorgando preferencia en la elección de los turnos de vacaciones a las personas que trabajan con hijos en edad escolar, como hace el Ayuntamiento de Lorca y GE Plastics), como para potenciar la productividad individual estableciendo un sistema de incentivos que se materialice en forma de días adicionales de vacaciones (opción que no se incluido en ninguno de los textos firmados en 2019).

Partiendo del hecho de que muchos de los convenios colectivos de 2019 estaban ya tramitados e incluso publicados antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es normal que no atiendan a la nueva terminología y sigan refiriéndose a los permisos por maternidad y paternidad, los cuales, tradicionalmente no suelen prodigarse mucho en la negociación colectiva. Sin embargo, durante esta anualidad han aumentado los convenios regionales que regulan expresamente el permiso por maternidad: uno en sector y el 50% en empresa, cuando en 2018 no lo hizo ninguno en sector y en empresa el porcentaje fue de un 40,2% y solo tres convenios mejoraron la disposición legal. Igualmente, el permiso por paternidad es contemplado por un convenio colectivo de sector, al igual que en 2018, y por el 36,4% de los de empresa, una cifra muy similar a la de 2018 y 2017 que fue del 33,3%.

En materia de licencias y excedencias la negociación colectiva regional es muy profusa pero la inmensa mayoría reproduce en su texto los diversos tipos de licencias y excedencias que recoge el ET, y junto con dichas licencias, que podrían calificarse de típicas, los convenios colectivos, año tras año, añaden otras de propia cosecha cuyo estudio resulta especialmente ilustrativo de las posibilidades de negociación y acuerdo puestas en manos de los agentes sociales. No obstante, se siguen echando en falta que las licencias más relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, como la destinada a asistir a reuniones de seguimiento escolar de los hijos en el centro en el que se hayan escolarizados, o para asistir a reuniones de coordinación de centros educativos especiales cuando aquellos tienen discapacidad, se regulen en convenios no vinculados a la Administración Pública.

Rara vez los convenios regulan el procedimiento de solicitud y concesión de las licencias y excedencias. Sin embargo, en la Administración Pública pueden encontrarse convenios que sí detallan la forma de justificación, plazo y solicitud.

Entre las licencias típicas destaca la reconocida por matrimonio, que se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa. Igualmente, la licencia por nacimiento, y pese a que el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

empleo y la ocupación, la elimina del art. 37.3 b) ET, esta sigue siendo año tras año una de las más comunes en la negociación colectiva regional. En el futuro, será interesante tener en cuenta el hecho de que la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determina que la derogación del permiso por nacimiento previsto en el art. 37.2 b) del E.T no implica la derogación de preceptos similares previstos en los convenios colectivos.

Prácticamente todos los convenios colectivos de sector y de empresa prevén las licencias por fallecimiento o enfermedad del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado. Debe tenerse en cuenta que, aunque todos los convenios que regulan expresamente las licencias por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado, no todos los convenios hacen extensible esta licencia expresamente al cónyuge, ya que al trabajador no le une ningún grado de parentesco con el cónyuge. Por otro lado, algunos convenios, aunque muy minoritarios, hacen extensible la licencia, por menos días, a otros familiares.

Entre las licencias más reiteradas, como viene siendo habitual, destacan las previstas para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el traslado de domicilio habitual, la realización de exámenes, asuntos propios y consulta del médico.

Respecto a la licencia por lactancia, muchos de los convenios colectivos publicados en 2019 no se han adaptado a la nueva redacción del art. 48.f) ET incorporada por el RDL 6/2019. Además, debe subrayarse el hecho de que, aunque este año han sido más numerosos los convenios colectivos que concretan el periodo de acumulación de lactancia, sigue siendo una cuestión pendiente en nuestra negociación colectiva.

En 2019, como ya ocurriera en los últimos 8 años, han aumentado considerablemente el número de convenios que regulan la licencia para asistir a la consulta médica, y aunque sigue siendo inferior la cifra de los que aluden a la posibilidad de acompañar al cónyuge o a un familiar a la consulta médica, ésta también va en aumento.

La regulación de las licencias previstas para los casos de violencia de género es ínfima. La licencia para acudir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo es igualmente una de las más comunes en la negociación colectiva regional.

Una vez más, en materia de excedencias voluntarias y forzosas la negociación colectiva regional se muestra poco original y no aprovecha las amplias posibilidades reguladoras que resultan del art. 46 ET.

II.3. RETRIBUCIONES

Por lo que concierne al importantísimo tema de la retribución salarial, en 2019 la gran mayoría de los textos estudiados incluyen una "cláusula de actualización automática del salario" con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo (así se incluye en un 71% de los convenios de sector y prácticamente en el 90% de los convenios de empresa). Menos frecuente es en cambio la cláusula de garantía salarial, en virtud de la cual las partes se comprometen a actualizar automáticamente los salarios cuando el IPC real a final de año supera el IPC previsto en atención al que inicialmente se calcularon las subidas salariales; se trata de un compromiso que únicamente se contempla de forma excepcional en la negociación colectiva murciana.

En lo que respecta a la cuantía del salario, solo un tercio de los nuevos textos consigue alcanzar el deseo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 de que las retribuciones anuales, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, alcancen al menos los 14.000 euros en todos los sectores de la Región. Así lo hacen en 2019 los sectores de Herboristería y Limpieza de edificios y

locales, y empresas como Transportes El Mosca, Hidrogea, Capel Vinos, Unión Caec, APR, etc. En el resto de ocasiones, existe al menos una categoría profesional que no alcanza este objetivo retributivo.

Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, en 2019 ningún convenio colectivo murciano, ni de ámbito de sector ni de empresa, incluye retribuciones en especie. No se trata de una situación novedosa pues se viene constatando desde comienzos de la crisis económica de finales de la pasada década. En cambio, prácticamente la totalidad de los nuevos convenios colectivos, tanto de ámbito de sector como de empresa, contempla algún tipo de suplido por gastos (destacando, entre todos, el reconocimiento de dietas y gastos de locomoción, previstos en ocho de cada diez nuevos convenios).

II.4. CONTRATACIÓN

La regulación de las diversas modalidades contractuales es una materia que es abordada tradicionalmente en los Convenios de sector. No obstante, bajo el auspicio de la reforma laboral de 2012 que potenció la negociación colectiva en el nivel de empresa, se constata que en la negociación realizada en este ámbito está muy presente también esta materia.

Centrando la atención en los contratos temporales, sigue teniendo un tratamiento muy escaso el contrato de obra o servicio tanto en los convenios de empresa como los de sector, si bien en 2019 merece ser destacada la regulación que ofrecen algunos convenios de empresa como los de Fini Golosinas, Caramelos Celdrán, Jake, APR Invernaderos.

Por su parte, sí es frecuente que los convenios, tanto sectoriales como de empresa, regulen el contrato eventual. Conforme a la habilitación que se concede a la negociación colectiva, se prevé la posibilidad de establecer una duración del contrato eventual de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho o de nueve, e incluso seis, meses dentro de un período de doce. La mayoría de los convenios se decanta por la primera opción.

La regulación del contrato fijo discontinuo, tan presente en el tejido empresarial de nuestra Región, se encuentra en 2019 en los convenios de Kiss Fruit y el de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco.

No abunda la regulación de la contratación a tiempo parcial en los convenios colectivos publicados en el BORM en 2019 pese a que es una modalidad que ha cobrado mucha importancia durante los últimos años. Los Convenios de empresa son los que más atención le han prestado analizando su aplicación a la realidad de la compañía, con la posibilidad de organizar las horas complementarias (Vidal Golosinas, Simón Sáez, Xileplant).

Algunos pactos colectivos contienen compromisos para el fomento del empleo fijo mediante la transformación de contratos temporales o estableciendo un porcentaje mínimo de contratos indefinidos. Sucede en convenios como el de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco o el de los convenios de empresa que sustituyen el derogado convenio del sector de Golosinas (Vidal Golosinas, Fini Golosinas, Jake, Caramelos Celdrán).

El mantenimiento del empleo también puede obrar en virtud de la subrogación y la sucesión de contratas. Este mecanismo está presente fundamentalmente en los convenios de las empresas de servicios (Limpieza de Edificios y Locales, Aparcamientos y garajes).

II.5. ACCIÓN SOCIAL

Dentro de lo que se conoce como acción social, la mejora sobre la prestación de incapacidad temporal ocupa un lugar muy destacado. Los convenios establecen limitaciones en la mejora voluntaria que se abona por cuenta de la empresa para dar un mejor tratamiento a las condiciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por contingencias comunes. Esto es, si en los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de

trabajo o enfermedad profesional es frecuente que la mejora se abone durante todo el proceso de incapacidad, si este proceso deriva de una contingencia común se establecen diversas limitaciones basados en conceder la mejora cuando transcurre un determinado número de días, reservarlo para los supuestos de intervención quirúrgica o condicionar la mejora a determinados mecanismos de control (Salinera Española, Estacionamientos y Servicios, Capel Vinos).

En materia de jubilación, los convenios colectivos de la Región de Murcia han acogido la posibilidad de que pueda volver a ser aplicable la jubilación forzosa como política de fomento del empleo con la aplicación de la Disposición Final Primera del Real Decreto 28/2018, de 28 de diciembre (Especias Naturales, APR Invernaderos, El Mosca, Filthader).

En otros casos, algunos convenios siguen estableciendo incentivos para promover la jubilación voluntaria de sus trabajadores más veteranos. Normalmente este incentivo se abona mediante la compensación económica de días de vacaciones (Colegio de Farmacéuticos, Estacionamientos y Servicios).

Como resultado de la regulación actual, tan restrictiva a que se adelante la edad de jubilación, el recurso a la jubilación parcial combinada con el contrato de relevo ha sido una fórmula que se ha visto reforzada en los convenios colectivos negociados este año (Xileplant).

También se ha de mencionar la posibilidad recogida en la inmensa mayoría de los convenios colectivos que contemplan el abono de una indemnización en casos de muerte del trabajador o de incapacidad permanente en alguno de sus grados. Esta acción suele estar acompaña por la obligación por parte de la empresa de suscribir una póliza de seguro para sus trabajadores. La opción más frecuente consiste en fijar el importe de la indemnización por la que se suscribirá el seguro. En muy pocos casos se señala una cuantía de la prima del seguro por trabajador.

Sobre las ayudas familiares, los convenios del personal laboral de los ayuntamientos destacan por el alcance de las prestaciones.

Las ayudas sociales no solo quedan limitadas a las uniones matrimoniales sino que pueden alcanzar a las parejas de hecho válidamente reconocidas, como declara expresamente el convenio de Filthader.

Cuando la actividad de la empresa está relacionada con el transporte o, al menos, la empresa cuenta con conductores, es frecuente que los pactos colectivos regulen la situación transitoria en la que puede encontrarse el trabajador si se encuentra privado de su carnet de conducir (El Mosca, Capel Vinos).

II.6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En materia de seguridad y salud laboral, los convenios hacen suyos los derechos y obligaciones que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estableciendo en algunos casos enunciados de carácter general. Como desarrollo de dicho marco legal, también se regula expresamente la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos anuales. Junto al reconocimiento médico anual, se encuentran supuestos en los que el reconocimiento médico es previo al inicio de la actividad. En este caso, dicha medida no merece ninguna censura jurídica sino que deriva de la existencia de enfermedades profesionales identificadas en la actividad que va a desempeñar el trabajador.

II.7. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En cuanto a la solución extrajudicial de conflictos, en 2019, como viene ocurriendo desde 2010, el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es muy destacado y se observa un incremento muy considerable con respecto a los años 2008 y 2009.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2019, como viene siendo habitual en la negociación colec-

tiva regional, no se han establecido cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación o arbitraje en el seno de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio. De hecho, salvo en materia de inaplicación de condiciones de trabajo, es inusual encontrar referencias a la solución extrajudicial de conflictos.

Casi la mitad de los convenios colectivos de sector acuerdan someter las discrepancias del periodo de consultas a la Comisión Paritaria y si esta no alcanzara un acuerdo acudir a lo establecido en ASECMUR II. Y en el ámbito de empresa, el 45,5% de estos convenios colectivos prevé que en caso de que la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio no llegue a un acuerdo las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes. Una previsión casi idéntica a la de 2018, pero muy superior a la de 2017, que fue de un 27,8% de los convenios colectivos de empresa.

II.8. DERECHOS COLECTIVOS

La representación de los trabajadores y la regulación de los derechos sindicales es una de las materias más presentes en los convenios colectivos, aunque suele consistir en el desarrollo y adaptación a las particularidades del sector o la empresa del elenco de derechos y obligaciones que regula el Estatuto de los Trabajadores.

Los convenios superan el marco legal mediante la ampliación del crédito horario, la posibilidad de acumular las horas sindicales, potenciando los derechos de información y consulta, contemplándose la posibilidad de que pueda descontarse la cuota sindical de la nómina o reduciendo el número de trabajadores necesarios para contar con un delegado sindical (Capel Vinos, Vidal Golosinas, Ayuntamiento de Cartagena, Ayuntamiento de Fuente Álamo, Captación y Depuración de Aguas, Fruta Fresca).

La Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del convenio se regula en todos los convenios de sector y de empresa. Su composición oscila entre 4 y 12 miembros en los dos casos. Cada vez son más los convenios que regulan de una manera más o menos detallada el funcionamiento de la Comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria. Aunque suelen ser muy escasos los que determinan un plazo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen, en 2019 el porcentaje ha crecido considerablemente y se sitúa muy cerca del 50%.

Junto con la función de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, y de arbitraje y conciliación, tradicionalmente los convenios suelen atribuir a la Comisión Paritaria toda una serie de competencias delegadas de gran interés: elaboración de planes de formación continua (Frutas Frescas y Hortalizas), vigilancia de la competencia desleal existente en el sector denunciando las infracciones que se comprueben (Limpieza Edificios y Locales)… No obstante, ha de advertirse que, en 2019, y fundamentalmente en empresa, apenas se regulan dichas competencias delegadas.

II.9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Aumenta en 2019 el porcentaje de convenios que regulan el régimen disciplinario de forma expresa en el ámbito de sector, hasta un 71,4% y todos ellos realizan una enumeración de faltas expresamente tasadas, se refieren al procedimiento sancionador y a la prescripción, mientras que en 2018 el 40% de los convenios sectoriales se remitían al convenio de ámbito nacional. Por el contrario, en el ámbito de empresa la regulación del régimen disciplinario en 2019 es inferior a la de 2018, posiblemente porque entonces se alcanzó una cifra muy superior a la de otros años (71,4%). La tipificación de faltas y sanciones, una vez más, no conlleva grandes aportaciones, siendo muy similar año tras año.

II.10. FORMACIÓN

En sede de formación, es frecuente que los convenios colectivos aludan a esta materia desarrollando la previsión del Estatuto por la que los trabajadores pueden adaptar su jornada en función de las necesidades formativas. Junto a la concreción de los derechos ligados a la formación que establece el Estatuto de los Trabajadores, algunos convenios ofrecen la posibilidad de constituir una comisión para analizar las propuestas de los trabajadores sobre acciones formativas o para realizar un seguimiento (Sabic, Fini, Vidal Golosinas).

II.11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Como viene ocurriendo en los últimos años, también en 2019 prácticamente la totalidad de los convenios suscritos en la Región de Murcia incluye algún compromiso encuadrable dentro el concepto de Responsabilidad Social Corporativa. Ahora bien, en la práctica, este tipo de cláusulas, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones, se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica. En síntesis, se aprecia que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, o en los que únicamente se recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derechos mínimos de los trabajadores (por ejemplo, "no llevar a cabo actos discriminatorios", "respetar la igualdad entre mujeres y hombres", etc.), olvidando introducir medidas concretas directamente aplicables en la empresa, destinadas a favorecer el acceso o la conservación del empleo de las personas con cargas familiares, del sexo menos representado, de los trabajadores discapacitados, de los mayores de 45 años o menores de 30, de las víctimas de violencia de género, o de cualquier otro colectivo que pueda encontrar especiales dificultades de empleabilidad.

II.12. IGUALDAD DE GÉNERO

Precisamente por lo que a la igualdad de género se refiere, resulta muy llamativo observar que, aunque el RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres reduce sustancialmente el número de trabajadores que han de tener las empresas obligadas a elaborar este tipo de planes (150 desde marzo de 2020 y 50 trabajadores, a partir de marzo de 2021), todavía la mayor parte de convenios murcianos, pese a haber sido publicados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la reforma, siguen haciendo referencia a empresas de más de 250 (GLP, Tomate) o 200 trabajadores (Herboristería, Fruta fresca). En la misma línea, todavía la negociación colectiva sigue haciendo referencia los conceptos de "maternidad" y "paternidad" a pesar de que el RDL 6/2019 los sustituyó por la nueva situación de "cuidado de hijo" (Estacionamientos y Servicios).

3.7. CONFLICTIVIDAD LABORAL

3.7.1. CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE ASUNTOS JUDICIALES

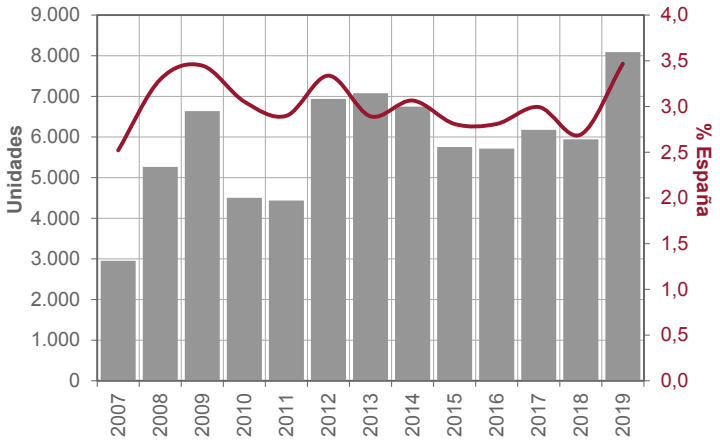
El pronunciado crecimiento de las conciliaciones individuales en el año 2019 es uno de los rasgos descollantes en este

ámbito a la vista de las cifras publicadas por la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades de la Región de Murcia. Supone una involución tras su retroceso en la anualidad precedente, movimiento declinante reiniciado en 2013 cuya única interrupción sucedió en 2017. Además del cambio de sentido resalta la magnitud del incremento, importante pues es casi una quinta parte más que el año anterior. Muy por encima, por otra parte, del que ocurre en España conforme a los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, limitado al 3,1%; este, sin embargo, es el tercer aumento consecutivo (sigue al 3,6% obtenido en el año 2018 y el 0,6% del anterior). Las conciliaciones celebradas en la Región representan el 4% del total nacional, 0,5 puntos más que entonces; se sobrepasa de una manera notoria la cuota que arroja la relación de ocupados entre ambos territorios, en torno al 3%, lo que constituye, por otra parte, una constante que sucede al menos en los últimos siete años.

De la información proporcionada por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL), a la que más adelante se dedicará un apartado específico, se deduce que el volumen de conciliaciones y mediaciones colectivas iniciadas experimenta asimismo un incremento relevante, un 29,6% que supone alcanzar la cifra de 135.

El Sistema de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Región de Murcia tramita en 2019 un total de 17.785 conciliaciones individuales, 2.916 más respecto a 2018 que implican una tasa anual del 19,6%. Del total de las terminadas 8.090 corresponden a conciliaciones por despido, lo que determina un aumento anual del 36,1%. Sobre el total de conciliaciones individuales resueltas las de despido son cerca del 45,5%, cinco puntos más que la media de los últimos años; las reclamaciones de cantidad suman 7.541, el 42,4% del total. Las conciliaciones individuales tramitadas en España ascienden a 441.313, también con un crecimiento respecto al año anterior aunque alejado de aquel, un 3,1% que queda a medio punto del que se produjo en 2018. El 52,8% afecta al despido, un valor mayor que el de los cuatro ejercicios anteriores. Las conciliaciones por despido tramitadas en la CARM aportan el 4% al total de las sustanciadas sobre esta materia en el conjunto del Estado, un dato que rebasa con holgura el 2,7% que supusieron el año anterior.

GRÁFICO 3.52.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES DE DESPIDO TERMINADAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2019 (Número y % de España)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, D. G. de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la CARM (año 2019 Región de Murcia) y elaboración propia.

TABLA 3.48.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN LA REGIÓN DE MURCIA
POR MOTIVOS Y TIPOS DE RESOLUCIÓN. AÑO 2019

		R. Murcia				R.M. / E. (%)		España		
		2019	Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 08-13 (%)	2013	2019	Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 08-13 (%)
Totales (1)		17.785	19,6	-6,1	24,0	3,6	4,0	3,1	-16,6	13,4
Motivos	De despidos (1)	8.090	36,1	14,3	34,4	2,9	3,5	5,7	-4,7	53,2
	De reclamaciones cantidades (1)	7.541	22,5	-17,2	28,1	4,2	5,1	-4,4	-31,1	-8,1
	Sanciones y causas varias (1)	2.154	-22,2	-21,9	-5,2	4,0	3,6	14,0	-13,2	-4,5
Tipo resolución	**Conciliaciones individuales**									
	Sin avenenencia	7.110	25,4	-15,4	62,7	4,3	5,0	5,9	-26,7	43,5
	Con avenencia	5.183	11,0	30,3	142,1	3,1	3,6	6,5	13,7	40,2
	Cantidades acordadas (mill. €)	39,72	8,8	-7,3	201,1	1,4	1,6	8,4	-16,5	123,6
	Cuantía media (€)	7.663	-2,0	-28,9	24,4	45,1	43,8	1,5	-26,8	36,2
	Conciliaciones individuales de despido									
	Sin avenenencia	2.745	70,4	-2,2	50,1	3,5	4,8	4,0	-28,2	87,3
	Con avenencia	3.557	15,1	47,8	133,7	2,3	2,8	6,4	18,5	119,9
	Cantidades acordadas (mill. €)	36,37	7,0	-3,8	188,8	1,3	1,5	7,8	-13,9	62,5
	Cuantía media (€)	10.225	-7,0	-34,9	23,6	58,3	52,2	1,4	-27,3	-26,1
	Conciliaciones individuales de reclamación de cantidades									
	Sin avenenencia	3.077	30,7	-21,0	85,5	4,9	5,6	5,9	-31,0	18,9
	Con avenencia	1.465	13,7	6,2	261,0	8,4	9,8	7,6	-8,9	6,7
	Cantidades acordadas (mill. €)	2,74	55,7	-36,1	740,6	3,2	5,7	53,0	-63,8	170,2
	Cuantía media (€)	1.871	37,0	-39,8	132,9	38,5	58,3	42,2	-60,3	153,4
	Conciliaciones individuales de sanciones y otras causas									
	Sin avenenencia	1.288	-24,5	-24,5	42,4	4,8	4,2	9,8	-13,4	34,7
	Con avenencia	161	-44,7	-15,7	-17,3	4,1	4,0	8,5	-15,1	21,5
	Cantidades acordadas (mill. €)	0,61	-20,4	-19,7	20,6	1,7	2,6	8,6	-46,1	-1,8
	Cuantía media (€)	3.792	44,1	-4,1	45,0	42,4	64,1	0,1	-36,6	-19,1

(1) Incluye conciliaciones con avenencia, sin avenencia, intentadas sin efecto y otras (tenidas por no presentadas, desistidas y otros tipos).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, D. G. de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la CARM (año 2019 Región de Murcia) y elaboración propia.

En valores absolutos, sobre las conciliaciones de despido terminadas, las que acaban con avenencia en la Región de Murcia representan el 56,4%, de lo que se infiere que las restantes culminan sin acuerdo (incluidas las intentadas sin efecto, desistidas y otros tipos); ello pone de manifiesto una subida de más de 4 puntos respecto a 2018, año en el que anotaron también cuatro puntos de alza. La cantidad total desembolsada en conciliaciones finalizadas con avenencia en la Región es de 39,72 millones de euros, casi 9 puntos porcentuales más que en 2018. Así pues, en la última anualidad crece tanto el número de conciliaciones individuales por despido con avenencia como la cuantía indemnizatoria.

La indemnización media por despido conciliado en la autonomía murciana es de 10.225 euros en 2019, inferior a la del ejercicio precedente que fue de 10.995; continúa así la trayectoria declinante que caracteriza su evolución desde 2013 aunque con un relevante repunte cuatro años después. Esta tendencia es consecuencia de la rebaja que supuso la reforma de 2012 en el montante de la indemnización legal por despido improcedente, que las partes toman como referencia al conciliar los despidos.

El valor promedio de las indemnizaciones por despido satisfechas por las empresas en actos de conciliación sigue muy por debajo del dato español, 19.594 euros

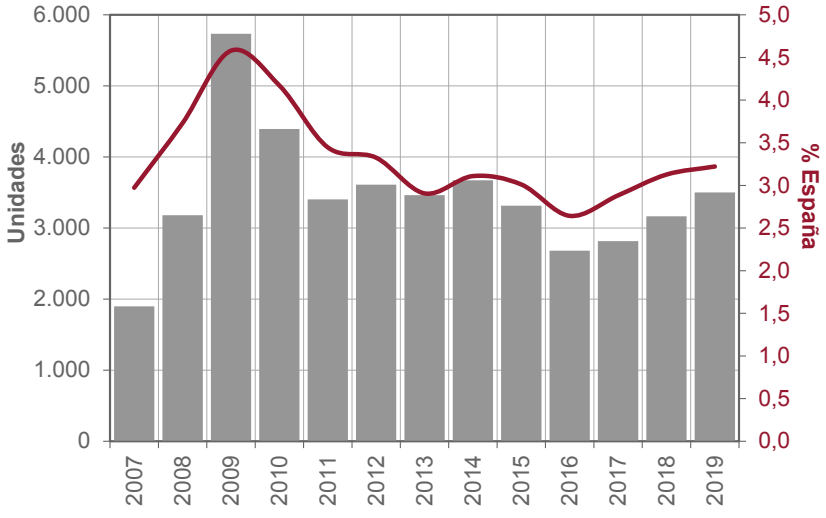
por cada trabajador despedido, cantidad levemente más alta que la del año 2018, poco más de un punto porcentual. Al igual que en la Región de Murcia sigue una clara trayectoria decreciente desde 2013 cuya única discontinuidad es la débil subida del año 2019. A este respecto, anualmente se viene recordando en las memorias que probablemente la diferencia ha de deberse a la menor cuantía de las percepciones salariales que se tienen en cuenta para calcular el valor de las indemnizaciones, y a una elevada tasa de temporalidad laboral que no favorece la consolidación de largos itinerarios de prestación de servicios, otro de los parámetros (la antigüedad) tenidos en cuenta para el cálculo de la indemnización.

El importe medio regional por despido acordado en conciliación individual en lo concerniente a reclamación de cantidad es de 1.871 euros, muy superior al de 2018 que era 1.365 euros. En cuanto a las cuantías acordadas en conciliaciones por motivos de sanciones, se eleva a 3.792 euros. En ambos casos, los valores son inferiores a los registrados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para toda España, 3.207 euros en las reclamaciones de cantidad y 5.913 en las derivadas de sanciones.

El número de asuntos resueltos por los Juzgados de lo Social en la CARM, cuya evolución ha venido presentando suaves altibajos en las últimas anualidades, desciende en 2019 un 4% y suman 9.652. Representan el 3,2% del total nacional, una participación relativa muy similar a las precedentes y concordante con la del empleo. Los más de 339.000 asuntos resueltos en España suponen un aumento del 1,7%, después de cuatro años consecutivos en retroceso.

Los asuntos resueltos por despido en la Región de Murcia se acrecientan hasta 3.502, un 10,6% más relacionados con los del año 2018; un alza relevante, la tercera seguida tras el 12,4% anotado entonces y el 5% en 2017. Los pleitos por despido aportan el 36,3% al total de los asuntos judiciales sociales. En España, este tipo de conflictos representan el 32% del total, registrándose un incremento de los mismos en un 7,3%

GRÁFICO 3.53.
ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES RESUELTOS EN DESPIDO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2019 (Número y % de España)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

TABLA 3.49.
ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA POR MOTIVOS Y TIPOS DE RESOLUCIÓN. AÑO 2019

	R. Murcia			R.M. / E. (%)		España	
	2019	Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)	2013	2019	Var. 18-19 (%)	Var. 13-19 (%)
Totales (1)							
Trabajadores afectados	2.408	18,9	-16,7	3,0	2,9	6,7	-14,3
Cantidades acordadas (miles €)	22.837	38,1	-42,7	2,8	2,7	9,3	-41,0
Cuantía media por trabajador (€)	9.484	16,2	-31,2	92,3	92,2	2,4	-31,2
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por sentencia favorable al trabajador (total o en parte)							
Asuntos	735	1,8	-34,5	3,2	2,8	6,7	-24,8
Trabajadores afectados	778	1,0	-40,0	2,9	2,6	3,6	-33,4
Cantidades acordadas (miles €)	9.982	26,4	-49,5	2,7	3,0	5,3	-53,1
Cuantía media por trabajador (€)	12.830	25,1	-15,8	94,3	112,7	1,6	-29,5
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por conciliación							
Asuntos	1.391	14,0	1,4	3,2	2,8	9,7	9,7
Trabajadores afectados	1.630	29,9	2,3	2,9	3,1	8,5	2,0
Cantidades acordadas (miles €)	12.855	48,9	-36,0	2,7	2,5	12,0	-29,1
Cuantía media por trabajador (€)	7.887	14,6	-37,5	94,3	81,6	3,2	-30,5
Asuntos individuales resueltos en materia de reclamaciones de cantidad derivada del contrato de trabajo							
I) Sentencia favorable al trabajador (total o en parte)							
Asuntos	892	-18,0	-41,9	2,9	2,2	-1,8	-24,1
Cantidades acordadas (miles €)	4.265	-12,5	-67,7	3,0	1,8	-3,3	-46,4
Cuantía media por trabajador (€)	4.781	6,8	-44,5	101,3	79,6	-1,5	-29,4
II) Conciliación							
Asuntos	469	3,8	-23,0	2,4	1,8	0,6	3,0
Cantidades acordadas (miles €)	3.238	12,6	11,2	1,7	2,2	10,6	-14,6
Cuantía media por trabajador (€)	6.905	8,5	44,4	71,2	124,1	10,0	-17,1

(1) Los trabajadores afectados, las cantidades acordadas y sus cuantías medias se refieren a despidos con sentencia favorable (total y en parte) y con conciliación.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

respecto al año 2018. Por tanto, en ambos territorios se aprecia un avance significado de los asuntos judiciales derivados de demandas por despido tras los descensos que se habían producido a la finalización de la crisis económica.

Las cantidades acordadas por despido reconocidas judicialmente con sentencia favorable (total o en parte) y con conciliación a los trabajadores en la Región suman 22,8 millones de euros en 2019, lo que implica un aumento anual del 38,1%. Repunta con fuerza a su vez, aunque menos, el número de trabajadores afectados, un 19% que monta el total a 2.408. En el país, suben a su vez las dos cantidades aunque en magnitudes sensiblemente rebajadas, 9,3 y 6,7% en ese orden (tabla 3.49).

La indemnización media que corresponde a cada trabajador despedido con sentencia favorable es de 12.830 euros en 2019 frente a 10.256 euros en 2018, es decir, una variación anual de 25%. Sobrepasa con gran amplitud el ascenso en España, por debajo de dos puntos porcentuales que sitúan tal importe en 11.387 euros; adelanta el dato regional, por tanto, lo que no es frecuente.

Los asuntos resueltos por reclamación de cantidades derivadas de contrato de trabajo en la Región de Murcia decrecen un 12,9% en 2019 y pasan de 3.439 en 2018 a 2.994. Sin embargo, en el conjunto nacional, la cifra permanece casi invariada. De aquellos, los que terminan con sentencia favorable al trabajador (total o en parte) suman 892, lo que implica una relevante bajada del 18% respecto a 2018. La cantidad acordada en promedio por trabajador es 4.781 euros y conlleva una tasa anual del 6,8%. A nivel nacional la cifra es de 6.008 euros, un 1,5% menos que en 2018.

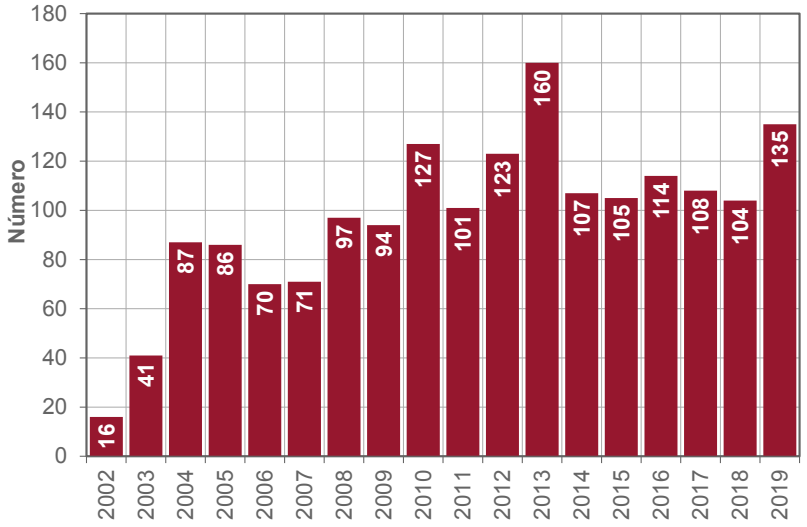
3.7.2. LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

Durante 2019 no se producen acuerdos legalmente establecidos para ello que encomienden a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) la resolución de todos o de algún tipo de conflicto individual, por lo que toda su actuación y, por tanto, los datos reflejados en este epígrafe hacen referencia a conflictos laborales colectivos.

Esa anualidad la Oficina inicia la tramitación de 135 procedimientos, cantidad que supone un aumento del 29,8% respecto a 2018. Este sustancial incremento coloca el año objeto de estudio como el segundo desde 2002 con mayor número de casos y lo sitúa muy por encima de las cuantías tratadas anualmente, que en media alcanzan la cifra de 97. Esta es también relevantemente alta ya que supera, en ocasiones significativamente, las registradas en la práctica totalidad de los años de la gran crisis económica del periodo 2008-2013. En cualquier caso, estos datos vuelven a confirmar la consolidación del ASECMUR como un sistema autónomo de solución extrajudicial de conflictos sólidamente implantado y bien conocido en la Región de Murcia.

Al igual que en ejercicios anteriores no se solicita ningún arbitraje, lo que evidencia la preferencia absoluta por la utilización de la solución negociada de las controversias a través de la vía exclusiva de la mediación, confirmando la confianza de los agentes sociales en la autonomía de la voluntad de las partes. Desde la puesta en funcionamiento de la OMAL se han tramitado 1.746 expedientes de mediación y ninguno de arbitraje.

GRÁFICO 3.54.
EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN INICIADOS POR LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA



Fuente: Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

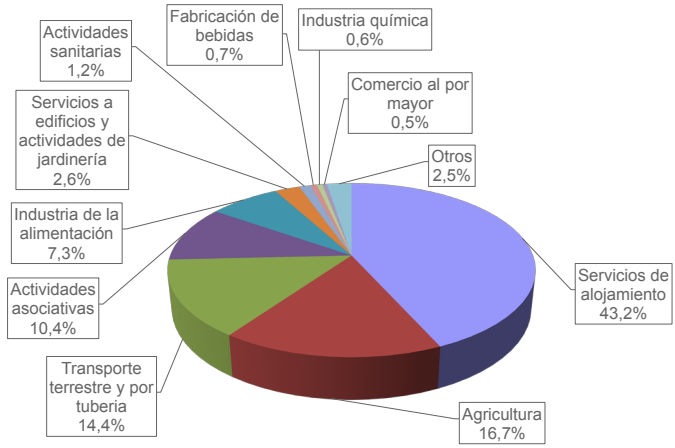
El crecimiento del número de conflictos colectivos tiene su reflejo en el incremento de trabajadores y empresas afectadas, aunque la proporción de estos es mucho más acentuada. Se ven concernidos 147.362 trabajadores, lo que conlleva un importantísimo aumento del 126,8%. Y 12.678 empresas, a su vez tras un relevante avance del 88% sobre las del año 2018. En promedio, 1.092 trabajadores y 94 empresas por expediente. De los 143 procedimientos finalizados en 2019, solo 14 lo son por intentarse sin efecto o por desistimiento. De los restantes, 65 finalizan con acuerdo entre las partes (el 45,5% del total), por 64 en los que no se alcanza tal acuerdo. Los trabajadores con sus conflictos resueltos con acuerdo suman 67.727, un 56% del total, así como 8.193 empresas, el 91% de las afectadas.

TABLA 3.50.
PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DE RESOLUCIÓN DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: RESULTADOS POR OBJETO DEL CONFLICTO. AÑO 2019

	Expedientes	Trabajadores	Empresas	% Trab.	% Emp.
Clasificación profesional	1	400	1	0,3	0,0
Constitución mesa	7	22.645	3.604	15,4	28,4
Contratación	2	129	2	0,1	0,0
Derechos	6	1.240	6	0,8	0,0
Incumplimiento normativa	6	6.094	38	4,1	0,3
Negociación de convenio o acuerdo colectivo	7	32.770	4.495	22,2	35,5
Procesos de reestructuración	17	2.030	19	1,4	0,1
Retribuciones	41	43.760	465	29,7	3,7
Tiempo de trabajo	32	35.626	4.031	24,2	31,8
Varios	16	2.668	17	1,8	0,1
Total	**135**	**147.362**	**12.678**	**100,0**	**100,0**

Fuente: Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

GRÁFICO 3.55.
PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: TRABAJADORES AFECTADOSPOR RAMAS ECONÓMICAS. AÑO 2019 (%)



Fuente: Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

Se promueven 13 conflictos de sector en 2019, cinco más que el año anterior. El resto pertenece al ámbito de la empresa u otro inferior (centro o centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma).

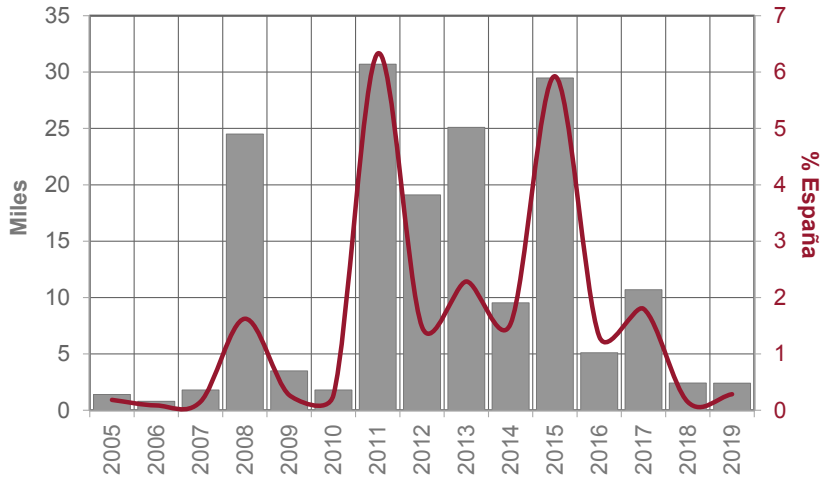
En cuanto a la tipología de los conflictos, de acuerdo con la clasificación que contiene el artículo 4 del ASECMUR II, cabe señalar que durante 2019 la mayoría de los procedimientos siguen siendo mayoritariamente consecuencia de la interpretación o aplicación de una norma, convenio, acuerdo, decisión o práctica de la empresa (68,9%), o derivados del ejercicio del derecho de huelga (17,8%). Se produce un notable ascenso de los conflictos sobre negociación de convenios colectivos, los cuales alcanzan el 12,6% del total. Como puede observarse en la tabla 3.50, la mayoría de los procedimientos se refieren a conflictos sobre salario (30% del total), tiempo de trabajo (24%) o procesos de reestructuración (12%).

Por número de expedientes, las actividades productivas más implicadas en los procedimientos que gestiona la OMAL en 2019 son la industria manufacturera (39 expedientes), la de transporte y almacenamiento (24) y la de actividades administrativas y servicios auxiliares (22). Sin embargo, por cantidad de trabajadores afectados, el sector con más impacto es el de servicios de alojamiento, con 63.690, seguido por la agricultura con 24.545.

3.7.3. HUELGAS

Por cuarto año consecutivo, la conflictividad laboral en la Región de Murcia que ha cristalizado en huelgas es muy baja, tanto en términos absolutos como relativos, comparándola con la acaecida a nivel nacional. Es este un rasgo característico en el marco de relaciones laborales de la Región pues son pocas las anualidades en que la participación

GRÁFICO 3.56.
EVOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL: JORNADAS PERDIDAS POR HUELGAS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Miles y % de España) (1)



(1) Los datos de 2018 y 2019 son provisionales. No se incluyen cifras sobre la Huelga del Sector Administración Pública y Sector Interinos Docentes Enseñanza No Universitaria de 8 de junio 2010, la Huelga de Educación Pública y Privada de 22 de mayo de 2012 , la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013 , la huelga del sector del Contact Center de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016 y la huelga de Fiscales, Magistrados y Jueces de los meses de abril y mayo de 2018. Tampoco se incluyen las huelgas generales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

relativa en España supera el 3% que aproximadamente arroja la ratio de empleo; desde 2005, como muestra el gráfico 3.56, solo ha sucedido dos años en lo que concierne a jornadas perdidas, tres desde 1998.

Según refleja la estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social, son 17 las huelgas que se llevan a cabo en el año 2019, 2.260 los trabajadores participantes[10] en alguna de ellas y 2.360 las jornadas que se declaran como no trabajadas por ese motivo. En relación con 2018, el número de huelgas desciende en una, el de trabajadores participantes se eleva en 503 (un 28,6%) y la cantidad de jornadas no trabajadas retrocede en 59 (2,4%). En España se acrecientan las huelgas, que alcanzan la cifra de 856 frente a 726 el año anterior (un 18%); sin embargo, se reduce significativamente la cuantía de trabajadores que participan (un 22,6%) así como las jornadas no trabajadas (un 7,3%).

Un año más, como se ha señalado, la conflictividad huelguística desarrollada en 2019 en la Región de Murcia queda muy por debajo de la nacional. Es una de las autonomías que registra menos actividad: los participantes en ellas únicamente representan el 0,88% del total de España y las jornadas perdidas el 0,29%.

3.8. SEGURIDAD LABORAL

El estudio de la siniestralidad laboral de un país o de una región es de los más completos que se pueden realizar. Los sistemas de comunicación y registro de los siniestros laborales se han venido perfeccionando a lo largo de los años e incluyen un importante número de datos que permite realizar análisis detallados de múltiples variables que convergen en este fenómeno. Además, el establecimiento de un sistema único de comunicación a nivel estatal facilita la obtención de estadísticas homogéneas que permiten realizar las comparaciones oportunas. Esto además se ve completado por la progresiva confluencia de los sistemas de registro europeos, tanto por la homogeneización de la información recogida como por la confluencia progresiva de los eventos consignados.

Los datos de siniestralidad laboral son el indicador más válido y fiable del que se dispone para medir el grado de seguridad y salud laboral que existe en un territorio y, sobre todo, su evolución al cabo de los años. No obstante, para una consideración rigurosa de la cuestión, hay que introducir dos matices a esta afirmación.

Por un lado, el registro de accidentes de trabajo recoge lo que nuestro ordenamiento jurídico considera como tales y su definición viene dada por la legislación de Seguridad Social. El artículo 156.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, señala que "Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena." Esta definición no introduce ningún elemento vinculado a la seguridad y salud laboral. Toda lesión corporal acaecida con ocasión del trabajo es accidente de trabajo y computa como tal en el registro, tengo o no su origen en deficiencias o en inadecuadas condiciones de desempeño del trabajo.

Por otro lado, tener en cuenta exclusivamente las lesiones producidas aparta el foco de múltiples situaciones en las que los trabajos se pueden estar realizando en condiciones no idóneas de seguridad y salud y que no se concretan en una lesión o enfermedad constatable para el registro. Esta situación se hace palpable fundamen-

10 En este total se contabiliza una sola vez el número de trabajadores afectados con el fin de eliminar a quienes han participado en un determinado mes y también el siguiente o sucesivos. Este procedimiento no se aplica a las jornadas no trabajadas, que se obtienen por suma de los datos mensuales.

talmente con el registro de enfermedades que tienen su origen en el trabajo y al que posteriormente se hará referencia.

En consecuencia, se van a desgranar los datos de siniestralidad laboral, teniendo en cuenta que es la referencia más fiable de que se dispone para valorar el estado de situación de la seguridad y salud en los centros de trabajo pero sin dejar de considerar las puntualizaciones realizadas.

3.8.1. ACCIDENTES DE TRABAJO

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL) de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia nos ofrece instrumentos de inestimable valor para conocer la situación en materia de siniestralidad laboral y su evolución respecto a los años anteriores. Se trata, por un lado, de los anuarios de Estadísticas de Siniestralidad Laboral, en los que aporta los datos definitivos del ejercicio correspondiente en el segundo semestre del año posterior, y por otro del Resumen Estadístico de Siniestralidad Laboral (RESL), que, con carácter provisional, avanza mensualmente las cifras de los indicadores principales. Las tablas y gráficos que se incluyen en este epígrafe provienen del RESL de diciembre de 2019, que presentará alguna diferencia respecto al anuario de ese año si bien, como es habitual, de escasa relevancia.

No obstante, para la valoración de los datos de 2019 y, sobre todo, su comparativa con los de años anteriores, hay que tener en cuenta dos cuestiones importantes, de las que el propio ISSL advierte: la primera de ellas es la modificación de la definición de accidente de trabajo mortal, considerando el mismo como el "que ocasiona la muerte de una víctima en el plazo de un año del mismo", independientemente de su calificación inicial; anteriormente, eran mortales los recogidos con esa calificación en el parte de accidentes. Esta reseñable ampliación puede tener reflejo en un mayor número de accidentes mortales. La segunda es la referente a la ampliación a la totalidad de los trabajadores afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la cobertura específica y obligatoria de accidentes de trabajo llevada a cabo por el RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, con lo que ello supone en el incremento significativo del número de trabajadores a tener en cuenta; no debiera tener efecto en los índices de incidencia porque estos expresan el número de accidentes en términos relativos, por cada 100.000 trabajadores con las contingencias cubiertas, salvo el impacto indirecto que pudiera generar si se considerase que los autónomos tuviesen menos propensión a declarar los accidentes.

El citado Resumen nos indica que la cifra de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo comunicados en 2019 asciende en la Región de Murcia a 17.755, frente a 16.609 en 2018. Esos 1.146 accidentes de trabajo más suponen un crecimiento de 6,9% y la aceleración de la subida puesto que entonces fue del 1,2%. Continúa por tanto la senda firmemente alcista que se mantiene desde 2013 y que pareció estancarse en 2018 por la variación porcentual señalada, que supuso una significada ralentización respecto a la precedente. El avance es notable respecto al año 2012, cuando se registró el mínimo desde finales de la década pasada, poco más de 11.400, pero se sigue lejos de los más de 27.600 declarados en 2007.

El aumento sucede en los accidentes leves, también del 6,9% porque así se califican la casi totalidad de los accidentes indicados, y en los graves, que alcanzan la cifra de 90 (por 89 en 2018). Esta cantidad consolida y prolonga la gran subida que se produjo en 2017, tras varios años en los que no se superaban los 70 accidentes graves. Los mortales suman 22, los mismos que el año anterior, pese a la modificación del criterio de calificación.

El ascenso afecta a todos los sectores productivos: un 2,4% en agricultura (3.794 accidentes), un 9% en industria (4.062), 13,8% en construcción (2.047) y 6,3% en servicios (7.849).

La evolución del número de accidentes de trabajo con baja teniendo en cuenta el sexo de los accidentados revela que poco más de una cuarta parte, el 26%, afecta a las mujeres; en concreto 4.621 en el año 2019 que suponen un incremento anual del 5,7%. El número de accidentes sufridos por hombres se eleva a 13.131, lo que conlleva también un repunte que es ligeramente superior, del 7,3%. Desde 2012, acumulan alzas del 58,9 y 46,6% respectivamente.

En cuanto a los accidentes de trabajo *in itinere*, es decir, los que se producen al ir o al volver del trabajo, la cuantía que aporta el RESL es de 2.420, la cual supone un crecimiento del 8,3% respecto a 2018, año en el que disminuyeron un 2,5%. De tal cifra, 24 son calificados como graves y seis como mortales; 1.236 los sufren hombres y 1.184 mujeres.

En consecuencia, teniendo en cuenta los accidentes acaecidos durante la jornada laboral y los *in itinere*, el número total de accidentes de trabajo con baja laboral llegan a 20.175 en 2019, un 7,1% más que el año anterior, en el que repuntaron un 0,8%.

A los accidentes laborales en jornada laboral causantes de la baja del trabajador se ha de añadir aquellos que no requieren baja. Suman 26.613 en 2019, lo que representa un significativo ascenso respecto al año anterior, del 5,5% derivado de los 25.238 declarados entonces.

En total, son 46.788 los accidentes de trabajo declarados en la Región de Murcia en 2019, aproximadamente 128 accidentes diarios.

Atendiendo a la cantidad de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo, los datos expuestos hasta ahora evidencian cierto deterioro porque el aumento anual es relevante y la trayectoria alcista se prolonga ya por siete años consecutivos. Territorialmente, este comportamiento está generalizado. Muy pocas comunidades evitan el crecimiento de los accidentes totales con baja en jornada de trabajo y predominan las alzas de cierta consideración. Se constata a través de la información que muestra la tabla 3.52, elaborada con la estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social para homogeneizar la información; en ella se advierte que los datos de la Región de

TABLA 3.51.
EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR GRAVEDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2009-2019

	Total con baja		In itinere		En jornada de trabajo							
					Total		Leves		Graves		Mortales	
	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)
2009	19.561	-25,6	2.296	-26,3	17.265	-25,6	17.154	-25,3	89	-51,9	22	-29,0
2010	17.669	-9,7	2.140	-6,8	15.529	-10,1	15.400	-10,2	102	14,6	27	22,7
2011	16.462	-6,8	1.972	-7,9	14.490	-6,7	14.372	-6,7	97	-4,9	21	-22,2
2012	13.126	-20,3	1.708	-13,4	11.418	-21,2	11.331	-21,2	76	-21,6	11	-47,6
2013	13.428	2,3	1.725	1,0	11.703	2,5	11.635	2,7	51	-32,9	17	54,5
2014	14.260	6,2	1.707	-1,0	12.553	7,3	12.468	7,2	70	37,3	15	-11,8
2015	16.338	14,6	1.969	15,3	14.369	14,5	14.281	14,5	70	0,0	18	20,0
2016	17.419	6,6	2.237	13,6	15.182	5,7	15.092	5,7	69	-1,4	21	16,7
2017	18.700	7,4	2.292	2,5	16.408	8,1	16.295	8,0	90	30,4	23	9,5
2018	18.844	0,8	2.235	-2,5	16.609	1,2	16.498	1,2	89	-1,1	22	-4,3
2019	20.175	7,1	2.420	8,3	17.755	6,9	17.643	6,9	90	1,1	22	0,0

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral y elaboración propia.

TABLA 3.52.
ACCIDENTES LABORALES CON BAJA E ÍNDICE DE INCIDENCIA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2018 Y 2019

	2018		2019			2018-2019 (%)		2013-2019 (%)	
	Accidentes totales con baja	Índice de incidencia (1)	Accidentes totales con baja	Índice de incidencia (1)	Índice Incidencia España = 100	Accidentes totales con baja	Índice de incidencia	Accidentes totales con baja	Índice de incidencia
Andalucía	90.030	3.838	94.915	3.358	113,9	5,4	-12,5	42,0	0,0
Aragón	15.473	3.303	16.446	2.924	99,2	6,3	-11,5	49,8	8,5
Asturias	10.381	3.445	10.733	2.977	100,9	3,4	-13,6	7,2	-15,5
Baleares	20.756	4.996	21.690	4.309	146,1	4,5	-13,8	62,2	5,9
Canarias	24.483	3.531	22.814	2.848	96,6	-6,8	-19,3	17,2	-16,6
Cantabria	5.535	3.079	5.952	2.773	94,0	7,5	-9,9	38,4	4,3
Castilla- La Mancha	23.167	4.084	24.971	3.620	122,8	7,8	-11,4	45,5	2,7
Castilla y León	25.148	3.392	26.487	2.954	100,2	5,3	-12,9	41,7	6,1
Cataluña	95.208	3.313	94.082	2.753	93,4	-1,2	-16,9	29,5	-8,0
C. Valenciana	48.876	3.171	52.454	2.798	94,9	7,3	-11,8	51,4	2,8
Extremadura	10.965	3.804	11.189	3.155	107,0	2,0	-17,1	40,5	2,3
Galicia	29.020	3.514	29.528	2.950	100,0	1,8	-16,1	32,6	-0,2
Madrid	76.560	2.784	75.207	2.385	80,9	-1,8	-14,3	23,0	-7,4
R. Murcia	16.738	3.514	17.380	3.043	103,2	3,8	-13,4	47,7	2,4
Navarra	8.922	3.747	10.531	3.732	126,6	18,0	-0,4	74,6	29,7
País Vasco	26.693	3.390	29.795	3.121	105,8	11,6	-7,9	28,4	-3,8
Rioja, La	3.796	3.620	4.272	3.378	114,5	12,5	-6,7	56,0	13,8
España	**532.977**	**3.409**	**549.569**	**2.949**	**100,0**	**3,1**	**-13,5**	**35,9**	**-2,0**

(1) El Índice de Incidencia está expresado por cada 100.000 trabajadores siendo la base del Índice la población afiliada a la Seguridad Social con contingencia de AT y EP cubierta.

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo, años 2013 a 2018, Avance enero-diciembre 2019 (Ministerio de Trabajo y Economía Social), y elaboración propia.

Murcia presentan pequeñas diferencias respecto al RESL pero de más alcance que en años anteriores, aunque no cambian la tendencia. Como se ha anticipado, la evolución predominante es alcista aunque con una importante desigualdad. El número de tales accidentes aumentó en 2019 un 18% en Navarra y en torno al 12% en La Rioja y País Vasco; el promedio de subida nacional es de un 3,1%, tasa 0,7 puntos inferior a la que el Ministerio calcula para la comunidad murciana. Solo registran caídas Madrid, Cataluña y Canarias, las dos primeras de reducida magnitud (menos de dos puntos porcentuales) y pronunciada la última pues se acerca al 7%. No hay excepciones al crecimiento tomando como referencia el periodo 2013-2019 pero asimismo con una acusada dispersión en las magnitudes: las más bajas, el 7,2% que anota Asturias y el 17,2% de Canarias; en el extremo opuesto, Navarra y Baleares (74,6 y 62,2% respectivamente).

3.8.2. ÍNDICES DE INCIDENCIA

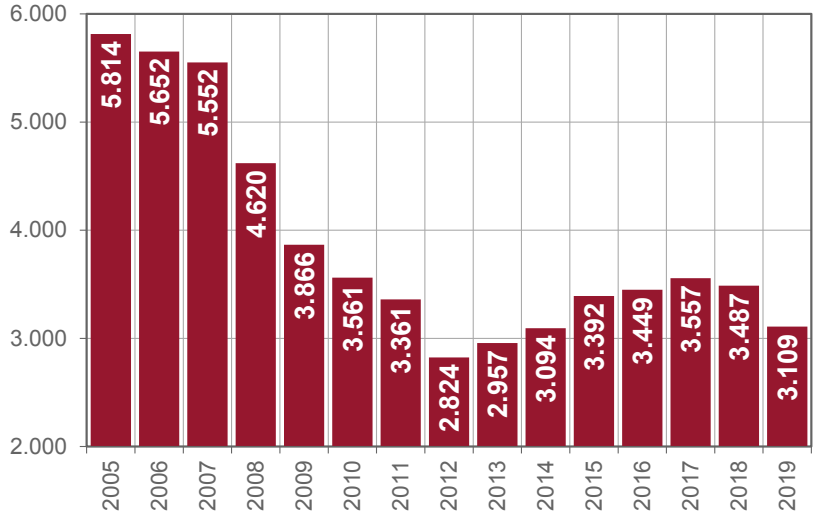
Es necesario conocer y valorar el número de accidentes de trabajo acaecidos pero los datos que realmente permiten detectar la evolución real y la dimensión de la siniestralidad laboral en un territorio son los índices de incidencia, unas ratios que relacionan los accidentes producidos con la cantidad de trabajadores protegidos. Estos índices expresan el número de afectados por accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social con las contingencias profesionales cubiertas. Por tanto, permiten homogeneizar los resultados sin que se vean alterados por

variaciones significativas en la ocupación y efectuar comparativas reales entre sectores y comunidades autónomas. No obstante, es en este punto donde puede tener un cierto impacto la ya referida incorporación en 2019 a la población con las contingencias cubiertas de todos los trabajadores del RETA.

Bajo este enfoque, la valoración es menos desalentadora. El índice de incidencia es todavía alto pero decrece con vigor. El resultado que proporciona en 2019 es de 3.109 accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores conforme a la estadística del ISSL, lo que supone un descenso anual de 10,8%. Se desprende de ello que el impacto del incremento de la población ocupada con las contingencias profesionales cubiertas, tanto por el aumento del empleo como por la integración de los trabajadores del RETA, es sensiblemente mayor que el repunte del número de accidentes de trabajo ya descrito con anterioridad.

Ahora bien, probablemente no toda la caída deba ser atribuible al segundo factor porque es el segundo año consecutivo de descenso en este indicador, clave del estado de la siniestralidad. La bajada del índice de incidencia había sido ininterrumpidamente continua desde el año 2006 (tras alcanzar en el anterior una cuantía de 5.814) hasta el año 2012, en el que se registró el mínimo de 2.824. El quinquenio siguiente (2013-2017), pese al aumento de la afiliación, registró un incremento del índice del 26%, hasta 3.557 accidentes por 100.000 trabajadores, que revierte parcialmente en el bienio posterior. En cualquier caso, visto lo significativo de la variación producida, sería prudente esperar a la estadística de 2020, aunque la pandemia va a alterar la significación de estas y muchas otras estadísticas, para poder calibrar si se está claramente en una tendencia bajista generalizada y profunda, o si se han producido unos datos coyunturales derivados del ya indicado aumento de la población trabajadora con las contingencias profesionales cubiertas en los trabajadores autónomos.

GRÁFICO 3.57.
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA (1)



(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas, incluido autónomos. En 2019 se ha ampliado la cobertura a la totalidad de los trabajadores afiliados al RETA (RDL 28/2018).

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

La evolución a la baja del índice de incidencia en 2019 es común en toda España (tabla 3.52). Conforme a los datos del Ministerio, el total nacional asciende a 2.949 accidentes por cada cien mil trabajadores lo que supone un descenso anual del 13,5%. Si se presta atención a las comunidades autónomas en las que el retroceso es más notable, hay que consignar a Canarias, con una rebaja del 19,3%, y a Extremadura, del 16,9%. Los más moderados se registran en País Vasco (7,9%), La Rioja (6,7%) y Navarra, cuya caída es únicamente de unas décimas. En base a esta estadística, la mengua es en la Región de Murcia casi igual que en España (alrededor del 13,5%), pero su magnitud sigue por encima de la media nacional y se coloca en el grupo intermedio de las autonomías ordenadas por este criterio. La disparidad es muy pronunciada, en cambio, si el periodo de análisis comienza en el año 2013. Frente a reducciones del índice de incidencia de aproximadamente un 16% (Asturias y Canarias), aumenta casi un 30% en Navarra y algo menos de la mitad en La Rioja. Disminuye en España un 2%, tanto como repunta en Región de Murcia.

De nuevo y en lo sucesivo con las estadísticas del ISSL, la bajada del índice de incidencia se produce en las tres categorías de accidentes según su gravedad: en los leves, en un porcentaje del 10,8%, y ligeramente por encima del 15% en los graves y mortales cuyos valores respectivos quedan en 15,8 y 3,9 por cada 100.000 trabajadores.

La evolución de los índices de incidencia por sectores productivos denota que la reducción es generalizada en 2019 aunque de distinta dimensión. Así, el correspondiente al sector agrícola arroja un valor de 4.737, lo que supone una mengua anual del 4,2%. El del sector industrial es el que menos varía ya que solo anota una caída del 2,7%, hasta 5.336. La contracción más importante, un 22,4%, se produce en el sector de construcción, que queda en 5.599. Por último, en los servicios se reduce un 13,3%, de tal forma que el índice de incidencia anota a 2.074 accidentes con baja de jornada de trabajo, siempre, como en los casos anteriores, por cada 100.000 trabajadores con las contingencias cubiertas.

Estos dos años consecutivos de descensos no han permitido todavía alcanzar los niveles mínimos que registró nuestra comunidad autónoma en 2012. El índice de incidencia total es un 10% superior al de aquel año y todos los sectores se siguen encontrando por encima (un 9,3% el agrícola, 19,2% el industrial, 4,3% la construcción y 6,3% el de servicios). Es, por tanto, necesario que se mantenga la tendencia bajista para alcanzar aquellos niveles.

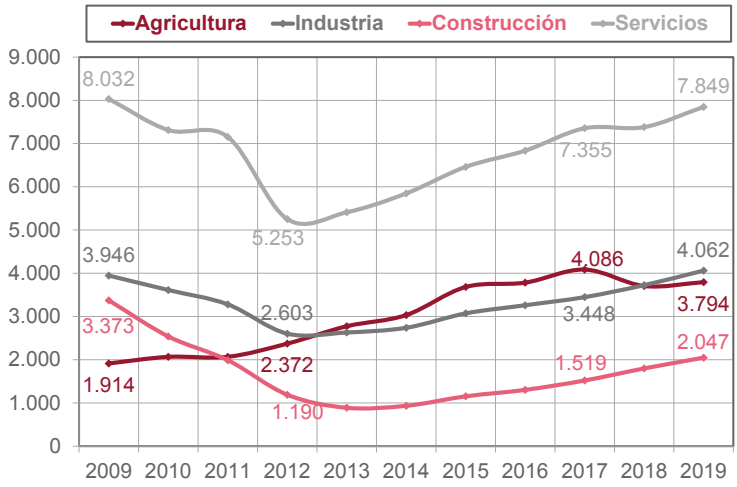
Como en años anteriores, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral calcula los índices de incidencia por ramas económicas. Sería muy extenso exponer los datos de las más de noventa que comprende la CNAE-09, pero sí es conveniente al menos señalar las de mayor accidentalidad laboral entre aquellas con relevancia por número de afiliados. El gráfico 3.59 muestra las 30 actividades que tienen los valores más altos del índice en 2019 entre las que cuentan al menos con 1.000 afiliados.

El mayor lo registra la metalurgia, con 7.858 accidentes por cada 100.000 trabajadores y un incremento del 8,5% respecto a 2018, seguida por las actividades postales y de correos, cuyo índice de incidencia es 7.739, y en tercer lugar la actividad de construcción de edificios con 7.299.

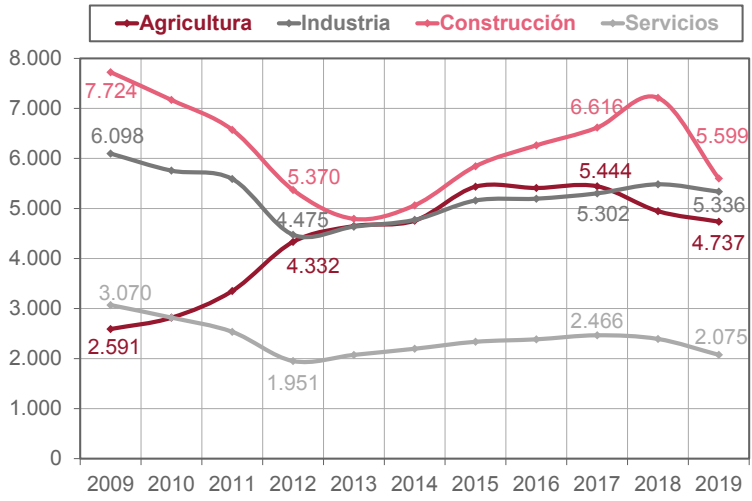
Si se amplía el foco a la evolución de los índices por sectores de actividad desde 2012, la fecha que, como se viene indicando, se alcanzó el punto más bajo, se observa que, en términos homogéneos, la rama que más incrementa la accidentalidad laboral en estos años es la industrial del papel, que anota un aumento del 73%, seguida de la fabricación de muebles, con un 71,6%, y la fabricación de bebidas cuyo avance es unos 20 puntos menor. En el otro extremo, es decir, actividades en las que más se reduce en este periodo el índice de incidencia, cabe dejar constancia de las ramas de confección de prendas de vestir, en la que decrece un 80%, y obtienen caídas de entre 50 y 65 puntos porcentuales otros servicios personales, actividades jurídicas y de contabilidad, así como programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (tabla 3.53; se omite en ella la rama de actividades relacionadas con el empleo, que incluye los trabajadores de las ETT).

GRÁFICO 3.58.
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO E ÍNDICES DE INCIDENCIA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2009-2019

ACCIDENTES CON BAJA



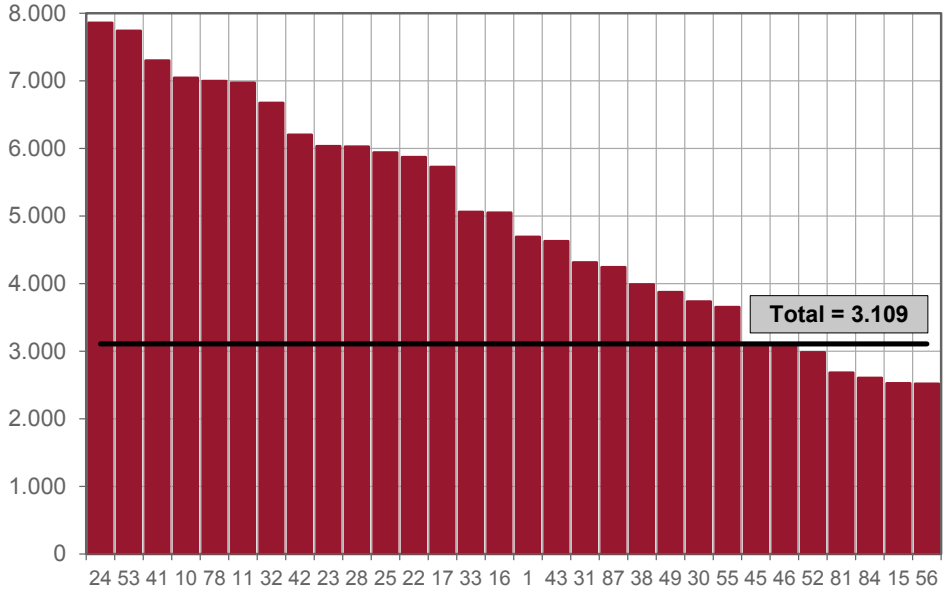
ÍNDICE DE INCIDENCIA (1)



(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas, incluido autónomos. En 2019 se ha ampliado la cobertura a la totalidad de los trabajadores afiliados al RETA (RDL 28/2018).

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

GRÁFICO 3.59
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR RAMAS ECONÓMICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019 (1)



24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
53	Actividades postales y de correos	43	Actividades de construcción especializada
41	Construcción y edificación	31	Fabricación de muebles
10	Industria de la alimentación	87	Asistencia en establecimientos residenciales
78	Actividades relacionadas con el empleo	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
11	Fabricación de bebidas	49	Transporte terrestre y por tubería
32	Otras industrias manufactureras	30	Fabricación de otro material de transporte
42	Ingeniería civil	55	Servicios de alojamiento
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte
22	Fabricación de caucho y plásticos	81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
17	Industria del papel	84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	15	Industria del cuero y del calzado
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	56	Servicios de comidas y bebidas

(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas. Se incluye las 30 ramas económicas con los valores más elevados de las que tienen como mínimo 1.000 afiliados.

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral y elaboración propia.

TABLA 3.53.
RAMAS ECONÓMICAS CON MAYOR Y MENOR CRECIMIENTO DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERÍODO 2012-2019 (1)

Ramas de actividad peor evolución	Índice de incidencia (2019)	2012-2019 (%)
17.Industria del papel	5.727	73,0
31.Fabricación de muebles	4.315	71,6
11.Fabricación de bebidas	6.972	51,8
97.Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	520	47,1
88.Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.322	44,9
32.Otras industrias manufactureras	6.673	44,9
23.Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6.033	30,1
28.Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	6.026	29,3
81.Servicios a edificios y actividades de jardinería	2.683	24,9
52.Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2.985	24,1
41.Construcción de edificios	7.300	23,4
10.Industria de la alimentación	7.045	23,4
80.Actividades de seguridad e investigación	2.128	22,5
24.Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7.858	22,2
87.Asistencia en establecimientos residenciales	4.243	21,3

Ramas de actividad mejor evolución	Índice de incidencia (2019)	2012-2019 (%)
14.Confección de prendas de vestir	571	-80,3
62.Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	184	-64,7
69.Actividades jurídicas y de contabilidad	129	-53,6
96.Otros servicios personales	1.310	-50,4
72.Investigación y desarrollo	742	-34,9
85.Educación	701	-29,5
15.Industria del cuero y del calzado	2.527	-27,9
95.Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	2.175	-27,4
86.Actividades sanitarias	1.210	-26,8
82.Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.499	-26,7
64.Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	253	-24,2
61.Telecomunicaciones	2.049	-23,7
94.Actividades asociativas	986	-22,7
71.Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	689	-20,6
33.Reparación e instalación de maquinaria y equipo	5.061	-20,2

(1) Actividades económicas con más de 1.000 afiliados con las contingencias cubiertas en 2019.

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral y elaboración propia.

La evolución de los índices de incidencia de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo, distinguiendo entre hombres y mujeres es igualmente descendente en ambos casos. De hecho, bajan en 2019 y con relevancia en ambos sexos, por

segundo año consecutivo. La ratio arroja un valor de 1.895 accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadoras y de 4.010 en el caso de los hombres, con retrocesos del 9,9% en aquellas y del 12% en estos; desde 2012, los crecimientos de los índices son del 7,4 y 11% siguiendo el orden citado.

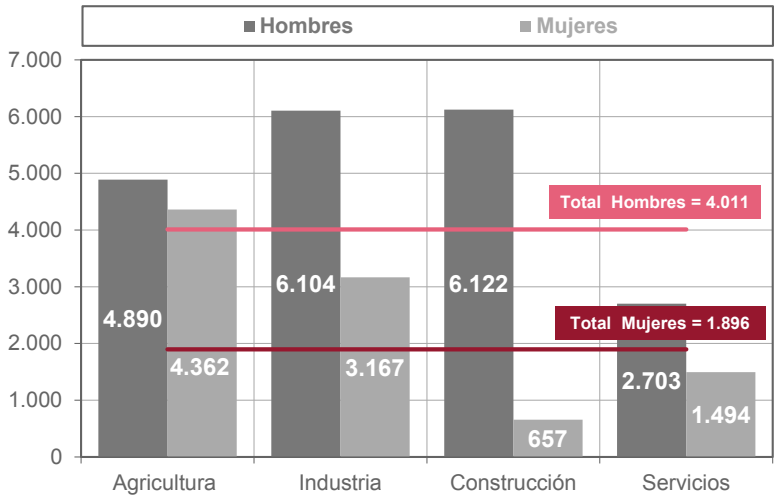
Estas diferencias por género concurren igualmente en determinados sectores y también en el grado de gravedad. El índice de incidencia de accidentes graves en hombres alcanza la cifra de 23,5 y es 5,3 en las mujeres. En los mortales, 6,1 y 0,8 respectivamente. Por sectores, como muestra el gráfico 3.60, sin excepciones, es mayor el índice masculino. La diferencia es moderada en la agricultura (un 12% superior) y muy importante en la industria y los servicios, con valores que rebasan los femeninos en 93 puntos porcentuales, aquel sector, y 80 el último citado. La brecha es extraordinaria en la construcción: el índice de incidencia masculino es 9,3 veces el femenino. En todos ellos se refleja disminución respecto a los datos de 2018, con la única salvedad, en una cuantía pequeña, del correspondiente a mujeres en la construcción.

3.8.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES

Una de las cuestiones más importantes en el estudio de la siniestralidad laboral y en la subsiguiente toma de decisiones y adopciones de políticas de prevención es el de la infradeclaración de enfermedades profesionales. Los organismos internacionales y nacionales competentes en la materia y los agentes que intervienen sobre la misma coinciden en que los registros oficiales no reflejan la totalidad de las enfermedades que tienen su origen en las prestaciones laborales.

Múltiples son las razones que se apuntan para ello. Desde luego, la primera y más significativa es la realidad de que las consecuencias lesivas de la exposición a un medio laboral no adecuado que pueden desembocar en una enfermedad se suelen

GRÁFICO 3.60.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2019 (1)



(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas, incluidos autónomos.

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

manifestar años después de tal exposición, a diferencia, obviamente, de los accidentes, que son de manifestación súbita. Y además, en muchos casos, interaccionan con otras alteraciones no directamente producidas por tal exposición laboral que pueden ocultarla o distraer su verdadero origen. También influye el concepto legal de enfermedad profesional, referido exclusivamente a una lista cerrada de enfermedades ligadas a determinadas actividades.

Todo ello hace que enfermedades de origen laboral se cataloguen como enfermedades comunes o, en el mejor de los casos, como accidentes de trabajo, sin que, en consecuencia, se puedan articular políticas públicas y estrategias empresariales adecuadas.

Es por ello que, aunque paradójicamente, se ha de celebrar el incremento de notificaciones de enfermedades profesionales que a continuación se va a describir. Las estimaciones de organismos internacionales apuntan que las enfermedades que se contraen con un origen laboral alcanzan a nivel mundial una cifra muy superior a las identificadas como tales, por lo que es beneficioso cualquier afloramiento de las mismas.

El número de enfermedades profesionales con baja asciende a 1.005 en 2019. Es el quinto año consecutivo de incremento, este, además, muy significativo respecto a 2018. La fase alcista empezó en 2014 con un aumento anual próximo al 6% que alzó el total hasta 329 casos, siguió con tasas en el entorno del 15% durante el bienio posterior y experimentó una excepcional progresión en 2017, de 42 puntos porcentuales que la subió hasta 611 enfermedades profesionales con baja. En 2018 la tasa de variación no dejó de resultar muy importante ya que se registró un avance del 24,2% tras el que el total se situó en 759 enfermedades profesionales con baja declaradas. Por tanto, la progresión continúa, como se ha indicado, pues la señalada cuantía del año 2019 supone un crecimiento anual del 32,4%, a añadir a los ya descritos. Para comprender mejor la evolución hay que anotar que el ascenso de las enfermedades profesionales con baja desde 2014 ha sido nada menos que del 205%.

También el incremento de notificaciones de enfermedades profesionales sin baja es muy pronunciado: se notifican 1.265 frente a 899 en 2018, lo que conlleva un aumento del 40,7%.

Viene siendo habitual que todos los años el mayor número del total de las 2.240 enfermedades profesionales con baja y sin baja declaradas se registren en el sector servicios. En él vuelven a representar prácticamente la mitad del total, 1.142, aunque los afiliados al mismo reúnen más del 65%. En agricultura se registraron 379 (17% del total, con una afiliación sectorial del 15,5%), en industria 613 (27% cuando sus afiliados concentran el 13%) y en construcción 136 (6% aproximadamente en enfermedades profesionales y afiliados).

Como se ha apuntado antes, aunque pudiera sorprender, es encomiable esta tendencia alcista tan significativa en la declaración de enfermedades profesionales, en la que sin duda ha influido la puesta en marcha de protocolos de detección por parte de la administración sanitaria en colaboración con el Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Es un inicio esperanzador en la tarea de afloramiento de todas las enfermedades originadas por el trabajo. No obstante, el camino no ha hecho más que empezar y se está todavía lejos de conseguir un registro óptimo de todas las enfermedades de origen laboral.

No obstante, si por las razones explicadas hay que considerar positiva la evolución de las declaraciones de enfermedades profesionales, la valoración es distinta si se observa el tipo de enfermedades declaradas. En efecto, de las 2.240 totales, la inmensa mayoría tiene su origen en agentes físicos, siendo los problemas músculo-esqueléticos los que copan los registros. En cambio, son anecdóticas las comunicaciones de enfermedades profesionales ocasionadas por el resto de grupos de agentes: 4 de tipo cancerígeno; 32 por agentes químicos; 10 biológicos; 32 por inhalación de sustancias diferentes a las anteriores y 83 debidas a afecciones en la piel y resto. Estos datos demuestran lo mucho que queda por hacer para que el deseado afloramiento se pro-

duzca adecuadamente y las cifras reflejen la realidad que distintos estudios y valoraciones ponen de manifiesto.

3.8.4 UNA VALORACIÓN FINAL

Los datos que se han analizado permiten concluir que en el año 2019 se produce una significativa mejora en el ámbito de la seguridad laboral a la vista del relevante descenso que reflejan los índices de incidencia. Es encomiable, y además ocurre por segundo año consecutivo, máxime cuando es general: sucede en accidentes leves, graves y mortales, en hombres y mujeres, y asimismo en los cuatro sectores económicos. Ahora bien, como se ha indicado al inicio del epígrafe, la comparación con los datos de los años precedentes no es homogénea por la incorporación de los trabajadores autónomos a la población con estas contingencias cubiertas, por lo que esta tendencia habrá que contrastarla en años sucesivos. En cualquier caso, sería conveniente que los organismos competentes en la elaboración de las estadísticas de accidentalidad laboral comenzaran a desagregar los datos totales distinguiendo entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos.

Sin perjuicio de la mejora que denotan los índices de incidencia, no se ha de olvidar que el número total de accidentes sigue incrementándose con vigor y que el índice de incidencia de la Región de Murcia continúa por encima de la media nacional. Igualmente, y como ya se ha señalado al principio de esta sección, los datos de siniestralidad son un interesante indicador de la situación de la seguridad y salud laboral en un determinado territorio, es más, es el único de que se dispone basado en criterios objetivos. Pero a esta afirmación hay que añadir que la realidad en los centros de trabajo es más compleja y no todo queda fehacientemente reflejado en las estadísticas.

Las mejoras deben de seguir produciéndose, y de manera decidida. La fundamental ha de venir, inexcusablemente, de una concienciación de todos los agentes intervinientes en los procesos productivos y la consecuente observancia de las normas y disposición de medios y presupuestos necesarios. También habrá de venir de la implicación de las administraciones públicas competentes, la General del Estado y la Autonómica, y de los medios y recursos que destinen a la difusión, promoción, inspección y control.

En el año 2019 ha echado a andar la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia 2019-2022, documento que ya fue objeto de referencia por la Memoria de la Situación Socioeconómica y Laboral de 2018 del CESRM, la cual lo valoró como "un buen documento de análisis y programación pero extraordinariamente genérico en lo que concierne a la financiación." Dado que es un documento que surgió tras un proceso participativo de los agentes económicos, técnicos y sociales más representativos y significativos en la materia, es deseable que se lleven a cabo las labores de seguimiento y evaluación de su ejecución, en los términos previstos en la propia Estrategia, llevándose a cabo de una manera efectiva las convocatorias de la Comisiones de Seguimiento necesarias.

Por otra parte, puesto que la vigencia de la Estrategia Española de la Seguridad y Salud finaliza en 2020, estas reuniones de la Comisión de Seguimiento deberían afrontar en este año la valoración de las eventuales adaptaciones o actualizaciones que sea preciso introducir en la Estrategia Autonómica para 2020 y los años sucesivos, con el fin de que no quede desfasada de la que se plantee a nivel nacional. Además, la práctica totalidad de las estrategias autonómicas finalizan su vigencia en 2020 y plantearán otros proyectos adaptados a las nuevas líneas de actuación nacionales.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

ARRAZOLA, M., GALÁN, S. Y HEVIA, J. (2018): *"Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias y e impacto sobre la vida laboral de los adultos"*, en Papeles de Economía Española, nº 156, FUNCAS.

BENTOLILA, S., GARCÍA-PÉREZ, J.I. Y JANSEN, M. (2018): *"El paro de larga duración de los mayores de 45 años"*, en Papeles de Economía Española, nº 156, FUNCAS.

BRINDUSA, A. Y LACUESTA, A. (2020): *"Envejecimiento, productividad y situación laboral"*, Boletín Económico 1/2020, Banco de España.

CONDE-RUIZ, I. Y GARCÍA, M. (2019): "*Retos laborales tras la Gran Recesión"*, Estudios sobre economía española 2019/06, FEDEA.

FELGUEROSO, F., GARCÍA-PÉREZ, J.I Y JANSEN, M. (2018): *"La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos"*, en Papeles de Economía Española, nº 156, FUNCAS.

JANSEN, M. Y *TRONCOSO-PONCE, D. (2018): "El impacto del contrato para la formación y el aprendizaje en la inserción laboral de los jóvenes"*, Estudios sobre economía española 2018/27, FEDEA.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019): *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019".*

FUENTES ESTADÍSTICAS

CENTRO REGIONAL DE ESTADÍSTICA DE MURCIA: *"Estadísticas sobre paro registrado".*

FUNDACIÓN RELACIONES LABORALES REGIÓN DE MURCIA: *"Información estadística Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia. 2019"*

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: *"Resúmenes estadísticos de siniestralidad laboral (RESL).*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *"Encuesta de Población activa".*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *"Estadística del Padrón Continuo".*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *"Padrón municipal de habitantes.* MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES: *"Estadísticas de afiliación y alta de los trabajadores".*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *"Estadística de contratos".*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *"Estadísticas de asuntos judiciales".*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: "*Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal".*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: "*Estadísticas de regulación de empleo".*

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2020): "*Informe del mercado de trabajo de Murcia. Datos 2019".*

OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO: *"Estadísticas de accidentes de trabajo".* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: *"Estadísticas de paro registrado".*

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN: *"Estadística de contratos laborales".*