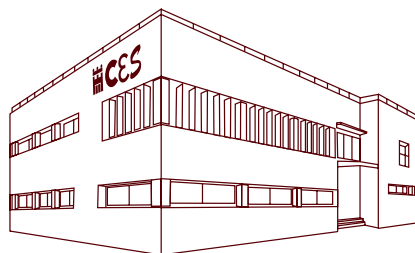




memoria
región de
murcia20

3. *empleo* y relaciones **laborales**



3.1.

MERCADO DE TRABAJO

3.1.1. INTRODUCCIÓN

El *shock* por el que ha atravesado la actividad económica ante las medidas restrictivas de respuesta a la pandemia ha contado con la peculiaridad de su repercusión en el mercado de trabajo de manera mucho más endulzada. Aunque ha habido un incremento significativo del paro estimado, el efecto negativo sobre la población ocupada no ha sido especialmente alarmante. Es evidente que la capacidad de adaptación de la política laboral, capitaneada por la figura de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), ha servido de colchón ante esta crisis. Los ERTE, que han combinado la reducción o la suspensión de la jornada de trabajo con medidas de compensación de rentas, han constituido una alternativa a la vía tradicional del despido a la hora de afrontar el parón en la actividad productiva. Este rasgo lleva a las fuentes estadísticas laborales a considerar a los afectados por un ERTE como personas con empleo o en alta laboral. El recurso a los ERTE, que se extiende a lo largo de todos los trimestres de 2020, ha sido de tal calibre en el confinamiento del primer estado de alarma, caracterizado en el terreno económico por la interrupción de toda actividad no esencial, que, en el segundo trimestre, se estima que casi uno de cada cinco asalariados del sector privado se ha visto acogido a tal cobertura.

Esta intervención no ha evitado que se haya frenado la tendencia positiva en el proceso de creación de empleo y reducción del desempleo que la economía regional ha desarrollado desde 2013, generada además sin el vigor que hubiera sido deseable. Fruto de lo endeble de este proceso es que aún no se habían recuperado los niveles de empleo

asociados a la expansión inmobiliaria de los primeros años del siglo XXI. Lo mismo ocurre con el paro estimado, que todavía no había conseguido situarse por debajo de la barrera de los cien mil. Volviendo a la población ocupada, su minoración ha afectado sobre todo a mujeres, jóvenes, plantillas del sector privado, autónomos, trabajadores con contratos de duración temporal y empleo a tiempo parcial. En lo que concierne al sector público, se produce un incremento de la ocupación como consecuencia de las necesidades del sistema sanitario ante la extensión de la pandemia.

Como en años anteriores, la referencia estadística principal es la EPA, con los datos de la TGSS y del movimiento laboral registrado del SEPE como fuentes complementarias. En la mayor parte de las tablas, se exponen los datos de 2020 junto con los de 2019 y 2013, lo que facilita establecer una comparación entre los efectos laborales de la crisis pandémica y el periodo de recuperación previo. Adicionalmente se han elaborado gráficos con datos de periodicidad trimestral o mensual con el fin de evaluar la evolución de los indicadores laborales con relación a la cronología de la pandemia y los estados de alarma. El epígrafe sobre ocupación, tiempo de trabajo y COVID-19 constituye otra novedad, que se adapta oportunamente a la información excepcional añadida en determinadas fuentes, como la EPA, con el fin de conocer algunas consecuencias de esta alerta sanitaria en las condiciones de trabajo. Concretamente, este epígrafe es una aproximación hacia el impacto de los ERTE en la jornada de trabajo y del teletrabajo. La presencia de ambas realidades en la situación actual requiere profundizar en su conocimiento

por si procede prolongar su vigencia más allá de las medidas restrictivas o, en el caso de los ERTE, como alternativa al esquema despido-prestación contributiva a la hora de afrontar una crisis económica.

3.1.2. POBLACIÓN ACTIVA

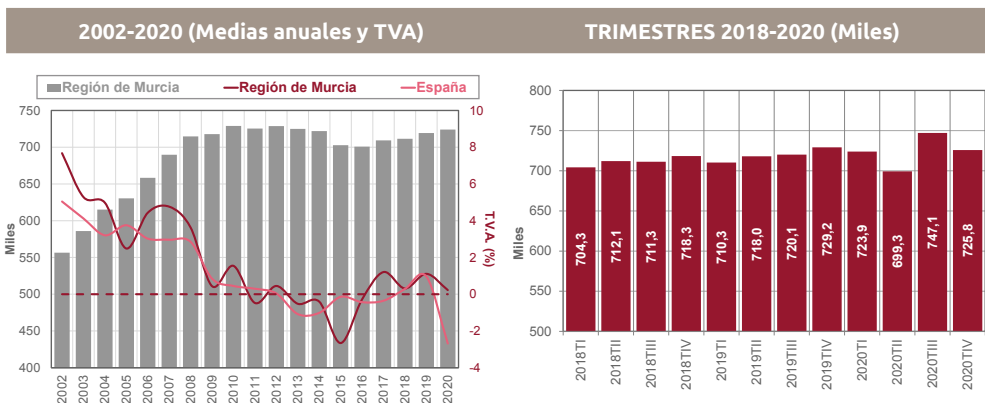
Lo primero que puede sorprender al observar los indicadores del mercado de trabajo en la Región de Murcia es que la crisis pandémica no ha provocado un estancamiento de los flujos de entrada. A pesar de la caída de la actividad económica, se ha incrementado el valor medio de la población activa regional, pasando de 719.400 personas en 2019 a 724.000 en 2020. Este ligero incremento, a una tasa media de variación anual del 0,6%, no se plasma en España, donde la población activa media cae un 1,3%. Es curiosa también esta pauta si se compara con la evolución a la baja de los activos regionales en el periodo 2013-2019, en el que se produce un repunte productivo. Los mecanismos de sostenimiento de rentas y empleo, tradicionalmente contracíclicos en lo que respecta al desempleo, pero de escasa relevancia en lo que respecta a la ocupación laboral hasta la llegada del coronavirus,

han contribuido a ello, sin menoscabo de que el efecto estadístico cuente con mayor base que el efecto real.

Al centrar el análisis de la evolución trimestral, se observa la concordancia con las restricciones adoptadas. Al contrario que en años anteriores, en los que los trimestres segundo y cuarto marcan puntas relativas de población activa regional, 2020 revierte esta tendencia, con caídas debidas al primer estado de alarma en primavera y a la vuelta de tuerca en movilidad y apertura de establecimientos de los últimos meses del año. Por otra parte, la relajación veraniega y la mejora en las expectativas ocasionan una recuperación significativa en el tercer trimestre, con un máximo regional de 747.100 activos.

El ligero crecimiento de la población activa en medias anuales es una circunstancia rara que sólo se observa en la Región de Murcia y, con menor intensidad, en la Comunidad de Madrid, mientras que lo común es una trayectoria descendente. Las caídas más acusadas se manifiestan en Canarias, Baleares, Extremadura y Castilla y León. El descenso en la cifra de activos en España intensifica el que se produjo en el relativamente expansivo sexenio 2013-2019. Choca aún más que la población activa de la Región de Murcia haya crecido en

GRÁFICO 3.1.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA



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

este año pandémico y se contrajese en el citado sexenio, lo que no se da en ninguna otra comunidad autónoma y contrasta con el fenómeno opuesto, más lógico, que se registra en Baleares, Canarias, Cataluña, Navarra y La Rioja.

El incremento de la población activa regional no se puede atribuir principalmente a las medidas de contención de los efectos laborales negativos de la pandemia, sino que tiene un componente demográfico, ya que la población en edad de trabajar, entendida como la que cuenta con la edad mínima de 16 años o más, con un promedio de 1.230.600 personas, ha crecido a mayor ritmo, a una tasa del 1,1%, con lo que mantiene la dirección de los periodos 2007-2013 —recesivo— y 2013-2019 —expansivo—. Derivado de un crecimiento poblacional que no es absorbido completamente por el mercado de trabajo, se origina un crecimiento más intenso de la población inactiva, a una tasa anual del 1,8%, que hereda el ritmo de los seis años anteriores. No obstante, los inactivos han aumentado con más fuerza en el agregado de España, a una tasa anual del 3,7%.

El avance de la población en edad de trabajar en la Región de Murcia se distribuye de forma casi equitativa, con una diferencia de apenas una décima porcentual, al desagregar por sexos. Por el contrario, sí que resaltan las diferencias a la hora de introducir la relación con la actividad. La población activa masculina, con 405.800 componentes, es mayor que la femenina, con 318.300, y crece, haciéndolo a una tasa del 1,1% —la femenina se estanca—. Lo opuesto ocurre con la inactividad, con mayor presencia de mujeres y mayor incremento relativo.

La población inactiva regional está compuesta por una media de 506.600 personas, lo que supone 9.200 más que el año anterior. Las principales causas de inactividad son la jubilación, las labores del hogar y la condición de estudiante, con 174.100, 127.600 y 107.800 miembros, respectivamente. Casi todas las causas que especifica la EPA respecto a la inactividad muestran una evolución al alza, con mayor intensidad entre los estudiantes, jubilados y perceptores de una pensión distinta a la de jubilación, con tasas anuales de variación positiva del 8,8%, 2,5% y 2,3%, respectivamente. Sin embargo, cuando

TABLA 3.1.
POBLACIÓN ACTIVA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013, 2019 Y 2020.
(Medias anuales en miles)

	2013	2019	2020	19/20 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)
Andalucía	4.032,1	3.958,4	3.887,3	-1,8	-1,8	8,6
Aragón	655,4	653,1	645,4	-1,2	-0,4	-0,4
Asturias	487,0	451,1	443,8	-1,6	-7,4	2,1
Baleares	612,1	647,2	630,0	-2,7	5,7	11,5
Canarias	1.101,1	1.139,4	1.098,3	-3,6	3,5	10,6
Cantabria	279,6	271,8	266,8	-1,8	-2,8	0,5
Castilla y León	1.171,1	1.121,3	1.097,0	-2,2	-4,3	0,5
Castilla- La Mancha	1.017,1	984,7	969,9	-1,5	-3,2	8,6
Cataluña	3.862,8	3.867,1	3.818,1	-1,3	0,1	1,0
C. Valenciana	2.461,7	2.430,2	2.410,5	-0,8	-1,3	0,7
Extremadura	513,7	497,9	486,3	-2,3	-3,1	7,7
Galicia	1.290,9	1.241,1	1.220,9	-1,6	-3,9	0,0
Madrid	3.387,6	3.467,2	3.480,5	0,4	2,3	1,6
R. Murcia	725,0	719,4	724,0	0,6	-0,8	5,1
Navarra	314,5	314,8	309,5	-1,7	0,1	1,4
País Vasco	1.047,2	1.030,4	1.014,4	-1,6	-1,6	-1,9
Rioja, La	155,7	156,2	154,6	-1,0	0,3	-0,4
España	23.190,2	23.027,1	22.733,3	-1,3	-0,7	3,4

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

se manifiesta otra causa, el crecimiento es mayor (22,3%). La única excepción se refleja entre quienes tienen una incapacidad permanente, que caen de promedio un 17,9% respecto a 2019. El mayor incremento de la población inactiva en España se justifica porque la variación negativa de quienes padecen una incapacidad permanente es imperceptible, por quienes manifiestan otra causa y por la parte del trabajo doméstico.

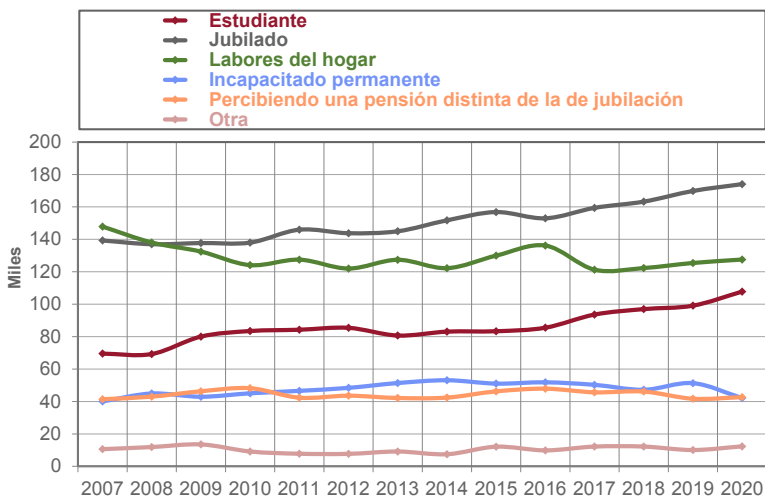
El crecimiento regional de la población activa unas décimas por debajo del de la población en edad de trabajar conduce a una pequeña caída en la tasa de actividad en promedio, concretamente de tres décimas, al pasar de un 59,1% a un 58,8%. Aunque un suceso tan extraordinario como la pandemia del coronavirus es una vía de retracción laboral, la tasa de actividad de la Región lleva cayendo, aunque de forma

TABLA 3.2.
POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS AÑOS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.
2013, 2019 Y 2020 (Medias anuales en miles)

		Región de Murcia						España					
		2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
					19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Total	Ambos sexos	1.180,8	1.216,8	1.230,6	1,1	3,0	3,7	38.638,6	39.269,3	39.578,8	0,8	1,6	2,1
	Hombres	589,4	604,3	611,3	1,2	2,5	2,5	18.861,0	19.094,5	19.241,9	0,8	1,2	1,5
	Mujeres	591,4	612,6	619,4	1,1	3,6	4,9	19.777,7	20.174,8	20.336,9	0,8	2,0	2,7
Activos	Ambos sexos	725,0	719,4	724,0	0,6	-0,8	5,1	23.190,2	23.027,1	22.733,3	-1,3	-0,7	3,4
	Hombres	409,5	401,3	405,8	1,1	-2,0	-2,0	12.521,4	12.273,4	12.108,9	-1,3	-2,0	-2,9
	Mujeres	315,5	318,1	318,3	0,0	0,8	16,1	10.668,8	10.753,7	10.624,4	-1,2	0,8	11,9
Inactivos	Ambos sexos	455,8	497,4	506,6	1,8	9,1	1,6	15.448,5	16.242,2	16.845,5	3,7	5,1	0,3
	Hombres	179,9	203,0	205,4	1,2	12,8	14,7	6.339,6	6.821,0	7.133,0	4,6	7,6	11,5
	Mujeres	275,9	294,4	301,1	2,3	6,7	-5,5	9.108,9	9.421,1	9.712,5	3,1	3,4	-6,3

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

GRÁFICO 3.2.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA POR CAUSAS DE INACTIVIDAD
EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2020 (Medias anuales en miles)



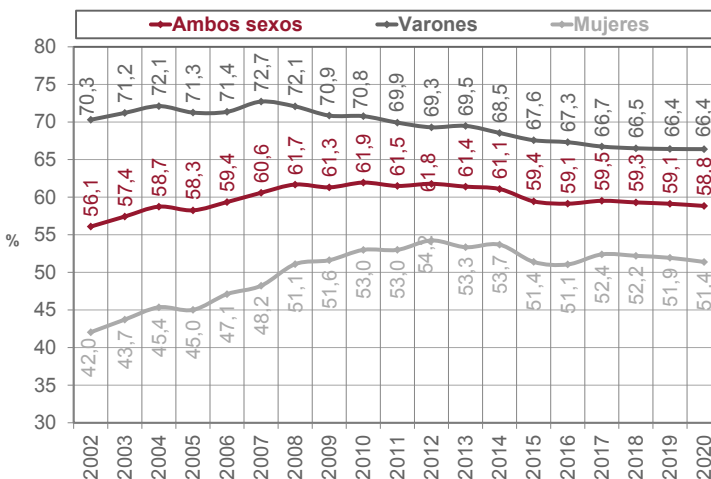
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

sigilosa, durante tres años consecutivos. La comparación territorial muestra que la tasa murciana es algo más de un punto porcentual más alta que la española, que es de un 57,4%.

Esta pequeña caída no ha afectado a la tasa de actividad masculina, que sigue siendo de un 66,4%, como en 2019. Incluso se contiene la caída que va registrando año tras año desde 2014. La tasa de actividad femenina es mucho menor, de un 51,4%, y sí que ha caído unas décimas respecto a 2019. Continúa así la sucesión de caídas anuales de esta tasa, como ocurre la evolución de la tasa agregada regional, que empezó en 2018. El brusco fin del auge de liviana intensidad experimentado por la economía regional en los últimos años permite observar con retrospectiva que no ha habido un dinamismo paralelo en cuanto a la incorporación al mercado de trabajo. Aunque se ha estrechado la brecha por sexos, esta se sitúa en 15 puntos porcentuales, más ancha que la española, que refleja una menor incorporación de los varones (62,9%) y una mayor de las mujeres (52,2%).

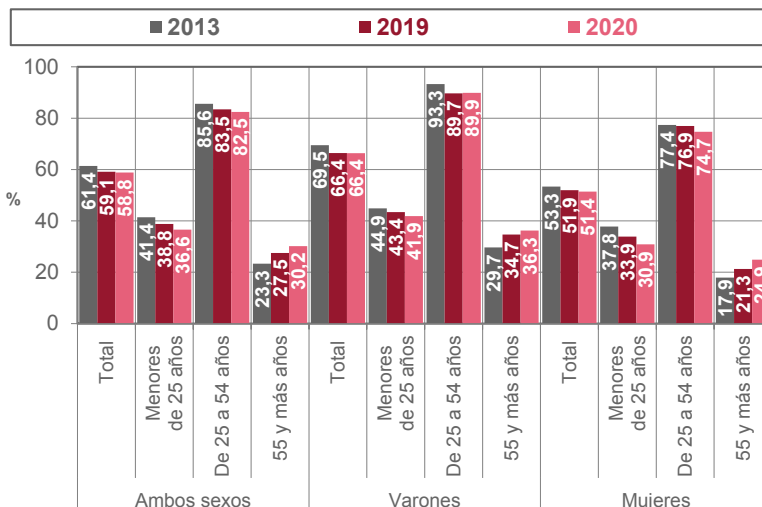
Al desagregar por grandes cohortes de edad, se refleja que, en el tramo 25-54 años, que concentra el predominio de la incorporación al mercado de trabajo, la tasa de actividad ha caído un punto porcentual, pasando de un 83,5% en 2019 a un 82,5% en 2020, y sigue estando por debajo del valor de 2013. En los tramos laterales, hay más inactividad que incorporación, pero la tendencia anual ha sido diferente. Entre los menores de 25 años, cae más de dos puntos porcentuales —un 38,8% en 2019; un 36,6%, un año después—, mientras que, entre quienes tienen 55 años o más, sube de un 27,5% a un 30,2%. De esta forma, persiste en estas dos cohortes la trayectoria que empezó a generarse siete años atrás: decreciente entre el colectivo más joven, entre cuyos factores de influencia está la alternativa de los estudios como fuente de una empleabilidad futura de mayor calidad; creciente en el de más edad, donde se puede hablar de unas perspectivas menos atractivas de encontrar una fuente de ingresos aceptables al margen del trabajo remunerado.

GRÁFICO 3.3.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA.
PERIODO 2002-2020 (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, 2019 Y 2020 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Al distinguir según el sexo, siempre teniendo presente que las tasas son mayores en los hombres, se sigue la tendencia agregada decreciente entre la población activa de menos de 25 años y creciente entre la de 55 años y más, mientras que hay desviaciones respecto a la gente de entre 25 y 54 años. En este último colectivo, la tasa regional de actividad masculina, que había llegado a ser de un 93,3% en 2013 y había menguado hasta marcar un 89,7% seis años después, crece dos décimas en 2020, mientras que se produce un decremento en la tasa femenina. Merece la pena concluir este párrafo sobre tasas de actividad por sexo y grupos de edad subrayando que la brecha entre varones y mujeres sigue superando los diez puntos porcentuales en beneficio de los primeros en las tres cohortes escogidas, incluso en la de menores de 25 años, lo que pone de manifiesto un mercado de trabajo regional esencialmente masculinizado todavía. Esta característica se revestirá de una carga discriminatoria más negativa cuando llegue la descripción de la ocupación y el paro.

3.1.3. POBLACIÓN OCUPADA

3.1.3.1. RASGOS GENERALES

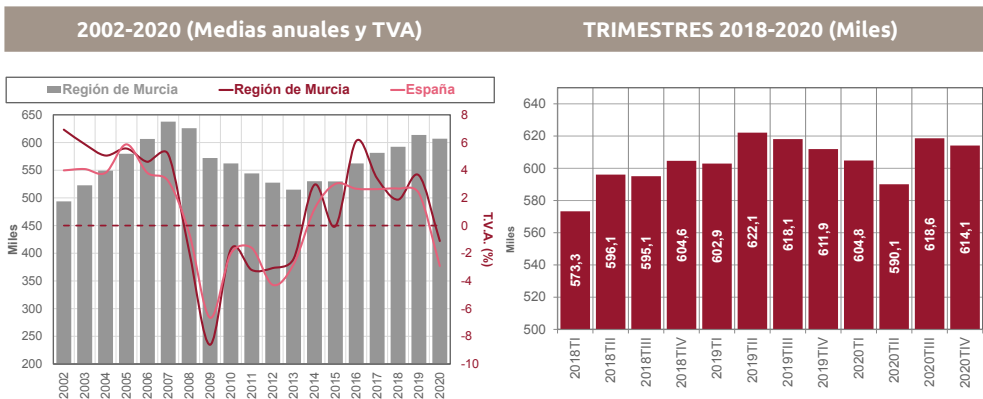
Un descenso en los índices de producción real de una economía va acompañado de un proceso de destrucción de empleo. Esto no es ninguna novedad, evidentemente. Lo que sí es nuevo es que los efectos negativos en el empleo sean tenues en comparación con el receso productivo. La adaptación de la legislación laboral español para que, en vez de la vía del despido, se optase por medidas reductoras o suspensivas de jornada con compensación de rentas ha dado lugar a la generalización de los ERTE y, por lo tanto, ha contribuido a la conservación de muchos puestos de trabajo.

Las previsiones sobre la evolución de la actividad económica regional en 2020 son las más pesimistas desde el desplome de la burbuja inmobiliaria, pero la población ocupada de la Región de Murcia, en términos de medias anuales, se estima en 606.900 personas, apenas un 1,1% menos

que en 2019, unos 6.900 ocupados por debajo en cifras absolutas. Se advierte un parón en el auge del empleo regional que se lleva produciendo casi continuamente desde 2014, pero no tiene nada que ver con el proceso de destrucción de puestos de trabajo del sexenio 2007-2013. La perspectiva trimestral exhibe resultados igualmente asombrosos, porque los efectos de la pandemia se entremezclan con el relajamiento de la intensidad observada en el segundo semestre de 2019. A lo largo de 2020, las cifras regionales de ocupados han mostrado una caída significativa en el segundo trimestre como consecuencia del primer estado de alarma, una recuperación en la temporada estival y una recaída posterior relacionada con la vuelta a las restricciones. Lo que podría parecer extraño es fruto de la comparación respecto al año anterior, con crecimientos interanuales en los dos últimos trimestres. Si la media anual está por debajo de la de 2019, es por el tremendo descenso interanual del empleo en el segundo trimestre, puro choque entre unas altas perspectivas estacionales y un entorno laboral pandémico. Independientemente de las repercusiones sobre el empleo temporal, los ERTE se han revelado como una medida exitosa a la hora de evitar consecuencias desastrosas en las plantillas de los centros de trabajo.

La minoración en la población ocupada no ha sido tan acusada como en España, que marca una tasa de variación del -2,9%. Al desglosar por comunidades autónomas, ninguna se libra de la tendencia general de reducción de empleo, pero se experimentan disparidades territoriales en cuanto a la intensidad, que suele asociarse al modelo sectorial de actividad productiva. Cuando la base es el turismo de sol y playa, vinculado a la atención presencial a la clientela y dependiente de los visitantes extranjeros, el empleo territorial se resiente en mayor medida. Por eso, las contracciones más profundas en 2020 las padecen Baleares (-7,5%) y Canarias (-6,2%). La Región de Murcia protagoniza el envés menos intenso en la merma de la ocupación regional, por delante de territorios cuyo modelo turístico ni siquiera se ha visto tocado al sostenerse a base del mundo rural y de visitantes españoles, como Asturias (-1,5%) o Galicia (-1,9%), o en donde coexisten una mayor tendencia a trabajar en el domicilio particular y una actitud más laxa a la hora de tomar medidas de respuesta a la extensión de los contagios, como la Comunidad de Madrid (-1,7%). Sea cual sea el ritmo de descenso en el empleo, en ninguna autonomía se han empeorado los niveles mínimos de 2013.

GRÁFICO 3.5.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA REGIÓN DE MURCIA



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

TABLA 3.3.
OCUPADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013, 2019 Y 2020
(Medias anuales en miles)

	2013	2019	2020	19/20 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)
Andalucía	2.571,5	3.119,8	3.021,1	-3,2	21,3	-20,6
Aragón	515,3	587,6	569,9	-3,0	14,0	-17,3
Asturias	369,5	387,0	381,1	-1,5	4,8	-15,4
Baleares	475,9	571,2	528,2	-7,5	20,0	-6,6
Canarias	729,7	905,9	849,8	-6,2	24,2	-18,1
Cantabria	222,5	243,8	234,4	-3,9	9,6	-14,9
Castilla y León	916,4	990,8	964,7	-2,6	8,1	-15,3
Castilla- La Mancha	712,3	825,1	798,4	-3,2	15,8	-17,7
Cataluña	2.969,6	3.440,7	3.335,8	-3,0	15,9	-17,0
C. Valenciana	1.771,2	2.087,3	2.020,4	-3,2	17,8	-20,6
Extremadura	339,7	390,7	380,3	-2,7	15,0	-18,1
Galicia	1.006,4	1.095,2	1.074,2	-1,9	8,8	-15,7
Madrid	2.718,1	3.099,0	3.045,6	-1,7	14,0	-13,1
R.Murcia	514,9	613,8	606,9	-1,1	19,2	-19,3
Navarra	258,1	288,9	278,4	-3,6	11,9	-12,6
Pais Vasco	873,6	936,1	917,6	-2,0	7,2	-12,7
Rioja, La	124,5	140,6	137,9	-2,0	12,9	-15,5
España	17.139,0	19.779,3	19.202,4	-2,9	15,4	-16,7

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

La conducta recesiva en la ocupación laboral, que afecta en España por igual a hombres y mujeres, a la vez que se ve antecedida por un crecimiento asimismo muy similar en intensidad entre 2013 y 2019 —la diferencia es de apenas un par de décimas porcentuales—, tiene rasgos más discriminatorios en la Región de Murcia. El empleo femenino regional ha caído un 1,5%, en mayor medida que el masculino, que lo ha hecho un 0,9%, lo que ensancha la brecha respecto al dinamismo en la creación de empleo del sexenio precedente, mayor entre los hombres que entre las mujeres. Al cerrar 2020, el cálculo de las medias anuales da como resultado una población ocupada regional compuesta por 350.600 varones y 256.300 mujeres, con lo que la participación femenina es de un 42,2%, 3,5 puntos porcentuales menos que en España.

La relación entre ERTE y empleo se refuerza desde la perspectiva de la edad. Entre quienes tienen 55 años y más, el mayor peso de las relaciones indefinidas de trabajo permite recurrir a la salvaguarda de estos expedientes, lo que repercute incluso en un crecimiento de la población

ocupada, a una tasa de un 13,9% en la Región de Murcia y de un 5,2% en España. En el tramo 25-54 años y, sobre todo, entre los menores de 25 años, está relativamente más extendida la temporalidad, por lo que los ajustes tienden a realizarse a base de no renovar la contratación y, por ello, la población ocupada retrocede. Al cruzar sexo y edad, es de señalar que, en ambos territorios, los peores resultados entre las mujeres se deben a que son peores en las dos cohortes tomadas por debajo de los 55 años, ya que el incremento percibido en el tramo de mayor edad también es protagonizado por las mujeres.

La caída de empleo en 2020 se produce en paralelo a un incremento de la población de 16 años y más, lo que equivale a unas menores tasas de empleo. En la Región de Murcia, el promedio anual resultante es de un 49,3%, menos que el 50,4% del año anterior. Adicionalmente, se interrumpe la evolución positiva detectada desde que se alcanza el mínimo de 43,6% en 2013 y quedan cada vez más lejos los máximos registrados en el esplendor inmobiliario de la primera década del siglo XXI. Sigue ha-

TABLA 3.4.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD.
AÑOS 2013, 2019 Y 2020 (Miles)

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
				19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Ambos sexos	515,0	613,7	606,9	-1,1	19,2	-19,3	17.139,0	19.779,3	19.202,5	-2,9	15,4	-16,7
Menores de 25 años	28,3	38,9	35,3	-9,2	37,7	-62,5	763,3	1.038,6	883,9	-14,9	36,1	-62,1
25-54 años	420,8	475,1	458,0	-3,6	12,9	-16,7	13.943,6	15.214,3	14.608,8	-4,0	9,1	-14,4
55 y más años	65,9	99,7	113,5	13,9	51,4	15,0	2.432,1	3.526,4	3.709,9	5,2	45,0	6,8
Hombres	292,6	353,6	350,6	-0,9	20,9	-25,5	9.315,7	10.745,6	10.429,6	-2,9	15,3	-22,8
Menores de 25 años	15,7	24,3	22,3	-8,3	54,5	-64,8	401,2	581,4	498,3	-14,3	44,9	-65,5
25-54 años	238,5	270,1	262,7	-2,7	13,3	-23,0	7.526,3	8.203,6	7.881,9	-3,9	9,0	-20,0
55 y más años	38,4	59,2	65,6	10,7	54,4	-0,2	1.388,2	1.960,7	2.049,4	4,5	41,2	-6,9
Mujeres	222,4	260,2	256,3	-1,5	17,0	-9,2	7.823,2	9.033,7	8.772,8	-2,9	15,5	-8,1
Menores de 25 años	12,6	14,7	13,0	-11,3	16,3	-59,0	362,1	457,3	385,6	-15,7	26,3	-57,4
25-54 años	182,3	205,1	195,3	-4,8	12,5	-6,6	6.417,3	7.010,7	6.726,7	-4,0	9,2	-6,7
55 y más años	27,5	40,5	48,0	18,4	47,3	45,7	1.043,9	1.565,7	1.660,5	6,0	50,0	32,8

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

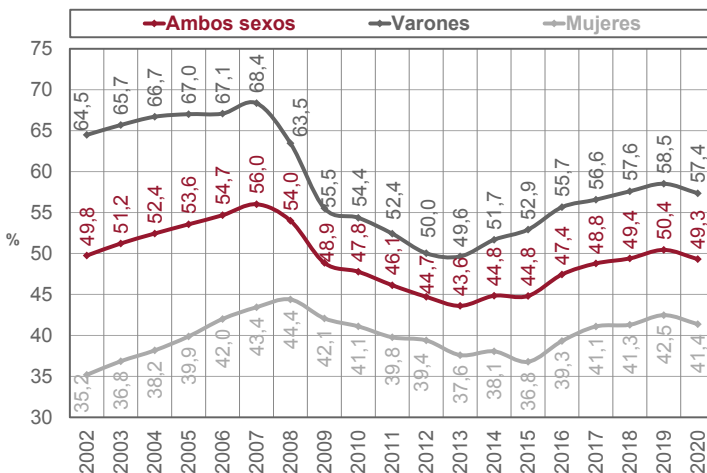
biendo una brecha de género que perjudica a las mujeres, con una tasa de empleo del 41,4%, muy lejana a la masculina del 57,4%. En ambos casos, se genera una reducción de la tasa de algo más de un punto porcentual respecto al promedio de 2019. En España, que registra una tasa media de empleo del 48,5%, unas décimas por debajo de la murciana, también se frena la trayectoria ascendente observada en los últimos años y se pierde la perspectiva de los años anteriores a la Gran Recesión.

Como ocurre con la población ocupada en cifras absolutas, la tasa de empleo presenta una evolución creciente entre los mayores de 55 años, mientras que mengua en los dos tramos de menos edad, sin quedarse en ningún caso por debajo de los valores de 2013. Estas pautas dentro de la estructura de edades se detectan también en los varones en todas las cohortes y entre las mujeres, con la excepción de las que tienen menos de 25 años, en las que la tasa de empleo regional es del 17,6%, el mismo bajo valor que en 2013. En general, se sigue manifestando que la empleabilidad se concentra entre quienes tienen entre 25 y 54 años, siendo más reducida en la cohorte de más edad, sobre todo entre las mujeres, y preocupantemente baja entre

los más jóvenes. La tasa regional de empleo entre menores de 25 años, al pasar de 25,9% a 22,9%, se ha recortado tres puntos porcentuales en un año. El empleo juvenil en la Región de Murcia sigue siendo una asignatura pendiente.

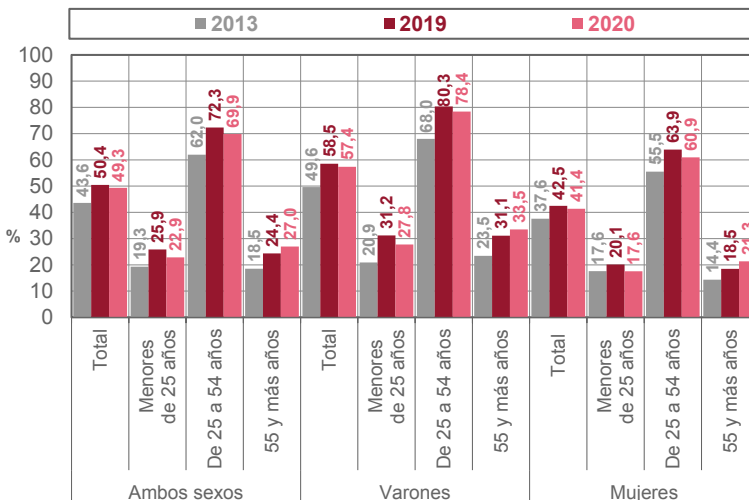
La población ocupada de nacionalidad extranjera en la Región de Murcia ha experimentado una reducción de un 9,1% en promedio con relación a 2019, con lo que absorbe predominantemente las consecuencias perversas de la crisis pandémica en el terreno laboral. Por otro lado, la población ocupada de nacionalidad española aumentó un 0,3%. De esta manera, se repiten los escenarios que ya se desarrollaron durante la ligera recuperación del periodo 2013-2019 y durante la recesión precedente, en los que, en términos de ocupación laboral, a la población de nacionalidad española le fue mejor, o se vio menos perjudicada, que la extranjera. Al añadir la variable sexo, la imagen del periodo 2013-2019 en la Región de Murcia, en el que la población ocupada masculina crece más que la femenina en nacionales y en extranjeros, tiene su traslación en 2020 en forma de un avance ligero entre los varones y una caída imperceptible entre las mujeres en el caso nacional y, entre los extranjeros, de una disminución más intensa entre mujeres que

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 2002-2020 (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 2013, 2019 Y 2020 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

entre varones. Tal como están conformados el tejido productivo y la escena laboral en la Región de Murcia, una crisis, sea estructural

como la inmobiliaria, sea puntual como se prevé que sea la actual, perjudica esencialmente al empleo extranjero.

TABLA 3.5.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑOS 2013, 2019 Y 2020. (Miles)

		Región de Murcia						España					
		2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
					19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Total	Ambos sexos	514,9	613,8	606,9	-1,1	19,2	-19,3	17.139,0	19.779,3	19.202,4	-2,9	15,4	-16,7
	Hombres	292,6	353,6	350,6	-0,8	20,9	-25,5	9.315,8	10.745,6	10.429,7	-2,9	15,3	-22,8
	Mujeres	222,4	260,2	256,3	-1,5	17,0	-9,2	7.823,2	9.033,7	8.772,8	-2,9	15,5	-8,1
Española	Ambos sexos	431,0	521,8	523,3	0,3	21,1	-14,9	15.213,4	17.379,3	16.881,3	-2,9	14,2	-14,8
	Hombres	242,5	295,8	297,7	0,6	22,0	-21,4	8.344,2	9.443,4	9.173,4	-2,9	13,2	-20,7
	Mujeres	188,5	226,0	225,7	-0,1	19,9	-4,7	6.869,2	7.935,9	7.707,9	-2,9	15,5	-6,3
Extranjera	Ambos sexos	83,9	92,0	83,6	-9,1	9,6	-36,1	1.925,7	2.400,1	2.321,1	-3,3	24,6	-29,3
	Hombres	50,1	57,8	53,0	-8,3	15,4	-40,6	971,6	1.302,3	1.256,3	-3,5	34,0	-36,9
	Mujeres	33,9	34,2	30,6	-10,5	0,8	-28,1	954,1	1.097,8	1.064,9	-3,0	15,1	-19,4

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

Los niveles altos de educación reglada han constituido una garantía de conservación de empleo en estos tiempos de pandemia. Quienes cuentan con titulaciones superiores son el único colectivo académico en el que crece la población ocupada, a una tasa del 3,3% en la Región de Murcia y de un 0,8% en España, mientras que, en el resto, la pauta descendente es de menor fuerza entre quienes se adscriben a la educación secundaria de segunda etapa en comparación con los niveles inferiores. Esta mayor consideración de los estudios superiores en el empleo ya se produjo en el periodo recesivo anterior y, en el caso de España, en la recuperación posterior, mientras que, en la Región de Murcia, vuelve a recuperar el protagonismo que cedió a las personas ocupadas con estudios secundarios de segunda etapa en el sexenio anterior. Consecuentemente, destaca la relevancia de las personas ocupadas con estudios superiores, mientras que quienes como máximo cuentan con estudios primarios van perdiendo peso de forma significativa, siendo esta circunstancia más acusada en España. La Memoria de 2019 ya citaba la tecnificación del tejido productivo regional como posible influencia en el menor tamaño de la brecha entre los niveles de empleo de alta y baja cualificación. En cuanto a la consolidación de los niveles de empleo de los titulados superiores en tiempos de COVID-19, puede explicarse en función de su representatividad en el empleo fijo, donde mejor se ajustan los ERTE, y en

el sector público, por la ventaja intrínseca del empleo permanente entre el personal funcionario de carrera y la contratación de personal sanitario, sin olvidar las mayores posibilidades de desarrollar el teletrabajo.

La evolución de la población ocupada en este año de confinamiento y restricciones tiene un reflejo sectorial claramente disociado, en el que una calificación de la actividad productiva como esencial tiene menos influjo que otros factores, como la demanda, las restricciones o su desarrollo a distancia.

Así, el sector primario, en el que se encuadran ramas agrarias estratégicas en el devenir económico regional, se percibía como un refugio del trabajo remunerado por su papel esencial dentro de la cadena agroalimentaria. Esto se dejaba entrever en el segundo trimestre, pero la caída del empleo en los dos trimestres siguientes ha sido de tal calibre que el promedio anual, cuantificado en 72.900 personas, ha sufrido una contracción de un 2,7% respecto a 2019. Es más intensa en España, a una tasa del -4%, con lo que el sector primario se convierte en el gran sector de actividad con una mayor destrucción relativa de empleo en el ámbito estatal.

En la industria regional, con una media de 83.500 empleos en 2020, ha bajado un 1,5%, con intensidad inferior a en la española (-2,3%). La sección de energía y suministros experimenta la caída más acusada, mientras que la industria manufacturera, que concentra la mayor parte del empleo industrial, registra

TABLA 3.6.
POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL FORMATIVO. AÑOS 2013, 2019 Y 2020.
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
				19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Total	514,9	613,7	606,8	-1,1	19,2	-19,3	17.139,1	19.779,4	19.202,4	-2,9	15,4	-16,7
Hasta educación primaria inclusive (1)	70,4	53,1	51,0	-4,0	-24,7	-41,2	1.551,6	1.066,5	930,6	-12,7	-31,3	-50,6
Educación secundaria primera etapa	158,4	201,8	192,2	-4,8	27,4	-21,7	4.513,8	5.322,7	4.951,9	-7,0	17,9	-20,6
Educación secundaria segunda etapa (2)	103,1	140,3	137,9	-1,7	36,1	-30,0	4.008,0	4.727,7	4.588,0	-3,0	18,0	-18,4
Educación superior	183,0	218,5	225,7	3,3	19,4	8,6	7.065,7	8.662,5	8.732,0	0,8	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.

una reducción muy poco perceptible, pero que rompe la tendencia creciente de los seis años anteriores en conjunto.

Los malos resultados del sector primario y la industria han sido empeorados por la construcción, que, en la Región de Murcia, ocupa a una media anual de 38.600 personas, un 10,3% menos que en 2019. En España, esta mengua ha sido de un 2,6%. Aunque es la actividad más afectada por las restricciones una vez pasados los momentos críticos del primer confinamiento, las causas hay que atribuir las evidentemente a factores de demanda, de lo que son buena muestra el desplome de la licitación pública, la atonía de las viviendas iniciadas y la ligera contracción de la compraventa. Es de reseñar que las turbulencias de las cifras de ocupados en la construcción que muestra la EPA luego no son tan acusadas cuando se acude a las de afiliación sectorial en la Seguridad Social.

Los servicios es el único gran sector de actividad en el que la población ocupada en la Región de Murcia ha crecido, aunque a un ritmo suave del 0,2%, con lo que su composición es de 412.100 personas. En España, por el contrario, se produce un decremento del 3%, más profundo que en industria y construcción. Volviendo al contexto regional, hay una serie de agrupaciones que registran altas tasas de crecimiento anual, pero sus valores absolutos son muy pequeños, con lo que hay

una pérdida de significatividad. A continuación, están *Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales*, con 130.000 ocupados y un aumento del 3,1%, y *Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares*, con 47.900 ocupados y un avance del 1,2%, que sacan a la luz el papel del sector público y del trabajo intelectual susceptible de ser desarrollado a distancia como pilares del empleo regional. El reverso negativo lo soportan aquellas actividades que requieren una mayor comunicación presencial con la clientela, como el comercio tradicional, la hostelería y el entretenimiento.

Las consecuencias del coronavirus han repercutido de manera distinta en función de la situación profesional que marcan las personas ocupadas en el cuestionario de la EPA. En la Región de Murcia, se estiman 516.200 personas asalariadas y 90.700 que trabajan por cuenta propia, lo que implica descensos como en el agregado regional de ocupación, pero el ritmo es diferente: más pausado en asalariados (-0,6%), más acusado en autónomos (-3,8%). En el primer caso, no cabe duda del papel ejercido por los mecanismos de protección ante la amenaza del desempleo, como los ERTE, que están destinados a los trabajadores por cuenta ajena. Esto, no obstante, no explica totalmente la evolución de

TABLA 3.7.
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD.
AÑOS 2013, 2019 Y 2020. (Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
				19/20	13/19	08/13				19/20	13/19	08/13
Agricultura	68,1	74,9	72,9	-2,7	10,0	20,4	736,6	797,3	765,4	-4,0	8,2	-11,1
Industria	68,1	84,8	83,5	-1,5	24,5	-28,1	2.355,5	2.763,1	2.698,2	-2,3	17,3	-27,2
Industrias extractivas; suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro agua, actividades saneamiento, gestión residuos, descontaminación	7,2	8,4	7,3	-13,7	17,5	-8,9	236,9	268,2	267,0	-0,4	13,2	-5,4
Industria manufacturera	60,9	76,4	76,2	-0,2	25,4	-29,9	2.118,7	2.494,9	2.431,2	-2,6	17,8	-29,1
Construcción	28,0	43,0	38,6	-10,3	53,8	-67,9	1.029,5	1.277,9	1.244,1	-2,6	24,1	-58,1
Servicios	350,7	411,1	412,1	0,2	17,2	-9,5	13.017,5	14.941,0	14.494,8	-3,0	14,8	-6,7
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	148,0	176,3	167,6	-4,9	19,1	-14,8	5.010,8	5.819,9	5.412,8	-7,0	16,1	-11,3
Información y comunicaciones	5,4	7,6	9,7	28,4	41,6	-12,3	522,9	602,6	613,0	1,7	15,3	-9,1
Actividades financieras y de seguros	10,2	8,3	11,1	34,0	-18,4	-17,1	454,1	429,2	445,0	3,7	-5,5	-11,8
Actividades inmobiliarias	0,8	2,3	4,3	86,8	203,3	-81,4	92,1	154,3	151,9	-1,6	67,5	-22,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	40,3	47,3	47,9	1,2	17,4	-5,2	1.719,4	2.052,9	2.037,5	-0,8	19,4	-6,5
Administración Pública y defensa, Seg. Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	106,0	126,0	130,0	3,1	18,9	0,1	3.806,6	4.400,9	4.448,2	1,1	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	40,2	43,3	41,6	-4,0	7,8	-6,6	1.411,6	1.481,2	1.386,5	-6,4	4,9	-5,6

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

todo el trabajo asalariado, sino esencialmente la de este colectivo en el sector privado. Más relevante ha resultado el sector público, en el que la población ocupada ha aumentado debido a la necesidad de contar con más efectivos, sobre todo en el ámbito de la salud pública. En cuanto a la disminución más intensa en el empleo autónomo regional, hay un efecto estacional que se concentra en el

primer trimestre, al que le suceden oscilaciones que conduce a una probable recuperación del colectivo a finales del año. Estos bruscos altibajos contrastan con la evolución más pausada que se observa en los datos del Régimen Especial de Autónomos que proporciona la Tesorería General de la Seguridad Social. En España, el empleo por cuenta propia ha retrocedido menos que el asalariado.

TABLA 3.8.
OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑOS 2013, 2019 Y 2020.
(Medias anuales en miles) (1)

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
				19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Ocupados	514,9	613,8	606,9	-1,1	19,2	-19,3	17.139,0	19.779,3	19.202,4	-2,9	15,4	-16,7
Cuenta propia	90,6	94,3	90,7	-3,8	4,1	-16,5	3.060,7	3.101,1	3.084,8	-0,5	1,3	-15,0
Asalariados	424,2	519,4	516,2	-0,6	22,4	-19,8	14.069,1	16.670,5	16.109,1	-3,4	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.

3.1.3.2. OCUPACIÓN, TIEMPO DE TRABAJO Y COVID-19

La pandemia, con su estela de confinamientos, restricciones a la movilidad, contagios sintomáticos y hospitalizaciones, ha ocasionado alteraciones relevantes en la actividad laboral. Gracias a los ERTE y otras medidas gubernamentales adoptadas para contrarrestar estas amenazas, la menor necesidad del factor trabajo redundante en suspensiones y reducciones de jornada en mayor medida que en la supresión de puestos, de lo que la EPA ha dejado constancia. El INE incluso ha introducido en los cuestionarios de la encuesta algunas preguntas extraordinarias para conocer las repercusiones de la pandemia en los flujos de salida desde el último empleo y en las condiciones laborales, que se añaden a otras habituales vinculadas a la jornada de trabajo que también permiten analizar los motivos que explican esta merma de las horas efectivas trabajadas. Las herramientas de análisis a la que se recurre en este punto simplemente toman como referencia estos dos últimos años, tanto con medias anuales como con datos trimestrales, para establecer conclusiones.

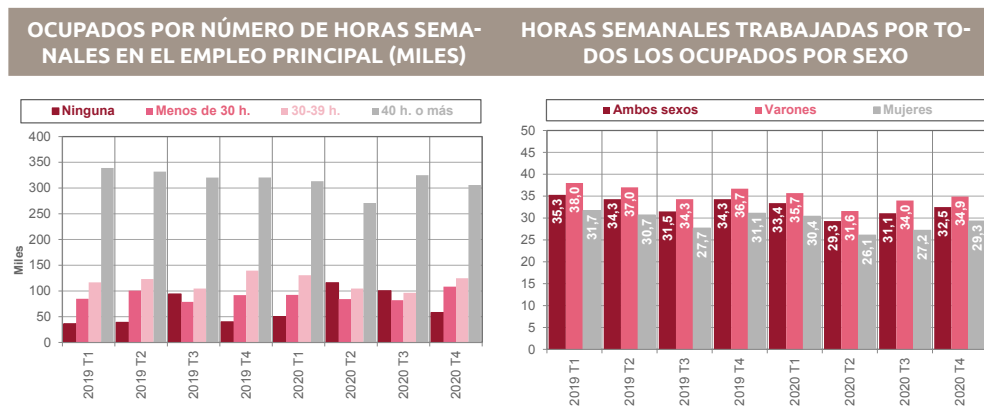
Así, en 2019, la última referencia a un año normal que adicionalmente se inserta en una serie temporal de crecimiento en el empleo, las personas ocupadas en la Región de Murcia que indican que no han tenido ninguna hora efectiva de trabajo en su empleo principal representan un 6-7% del total en los trimestres no veraniegos y un 15,2% en el tercer trimestre. La pandemia altera los datos de 2020, que ya marca un 8,3% en el primer trimestre y monta hasta un 19,7% en el siguiente —en términos absolutos, hay que hablar de 116.200 ocupados que no han trabajado en su primer empleo en este periodo—, en el que casi toda su duración transcurre bajo el primer estado de alarma, para empezar a bajar a un 16,3% en el tercer trimestre y quedarse en un 9,5% en el cuarto. Si se descuenta el tercer trimestre, sesgado por los periodos vacacionales, resulta un dato ajustado a la

estacionalidad del 12,4% en 2020, frente a un 6,3% del año anterior.

La suspensión de la actividad laboral se refleja en el número medio de horas semanales efectivas trabajadas por todos los ocupados, que, en la Región de Murcia, es de 31,6 en 2020 en términos de media simple, frente a las 33,9 obtenidas en 2019, lo que implica una disminución relativa del 6,7%. En el segundo trimestre de 2020, se marca un mínimo de 29,3 horas. Si no se tiene en cuenta el trimestre estival, las medias simples resultantes son de 34,6 horas en 2019 y de 31,7 en 2020, con lo que la reducción es de un 8,4%. La jornada semanal efectiva en la Región de Murcia es más amplia en los hombres que en las mujeres, dándose un ligero ensanchamiento de la brecha a partir del segundo trimestre de 2020.

El protagonismo de los ERTE en el mantenimiento de las plantillas se puede estimar a partir del cuestionario de la EPA cuando las personas responden la razón principal en el caso de que tengan un empleo y hayan trabajado un número de horas distinto del habitual. Aparte de las vacaciones y días de permiso que suelen disfrutarse en verano, que carecen de interés en lo que respecta a este epígrafe, lo habitual es que la respuesta destaque enfermedad, accidente o incapacidad temporal por encima de un paro parcial por razones técnicas o económicas o por encontrarse en expediente de regulación de empleo. Esta tendencia sólo se invierte en el primer estado de alarma, pero la salud vuelve a ser más relevante que los parones a partir del tercer trimestre de 2020. Trasformando este argumento en cifras, el punto de partida a la hora de establecer la comparación, tanto entre quienes no han trabajado como entre quienes lo han hecho menos de lo habitual, es 2019. En este año, la repercusión de los paros técnicos o económicos o las regulaciones de empleo es irrelevante. Sin embargo, en 2020 entran ya en escena en el primer trimestre. Entre la población ocupada de la Región de Murcia que no ha trabajado en la semana de referencia, hay ya 11.500 personas que se encuadran en esta causa técnico-organizativa en el citado trimestre,

GRÁFICO 3.8.
EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NÚMERO DE HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS EN LA SEMANA EN EL EMPLEO PRINCIPAL Y DEL NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR TODOS LOS OCUPADOS POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2019-2020



Nota: con relación a la población ocupada por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, no son tenidos en cuenta quienes responden que no saben el número de horas trabajadas.

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

que llegan a subir hasta las 72.900 en el trimestre segundo, lo que representa un 12,4% con relación a la población ocupada regional. En los dos últimos trimestres, este tipo de causas pierde protagonismo, siendo, respectivamente, 8.300 y 9.000 los ocupados murcianos afectados. Cuando la persona ocupada ha trabajado menos horas de las habituales, la estimación en la Región de Murcia empieza alcanzando a 21.200 personas en el primer trimestre, un 3,5% de la ocupación regional y ya por delante de las alusiones a enfermedades, accidentes e incapacidades temporales, y se acelera con el marco restrictivo del segundo trimestre hasta llegar a las 109.500, un 18,6% del total de referencia. Los siguientes trimestres presentan una desaceleración, aunque sin perder cierta trascendencia, con una estimación de 19.900 en el tercero y de 16.700 en el cuarto, en torno a un 3% del empleo regional. Es de señalar que, en términos de medias anuales, ha crecido la cifra de los afectados por contingencias de salud. Entre la población ocupada que no ha trabajado, pasan de 17.500 en 2019 a

23.300 en 2020; entre la que ha trabajado menos horas de las habituales, de 18.400 a 24.600 —en ambos casos, un tercio más—.

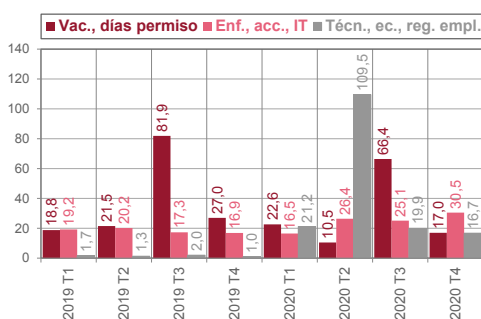
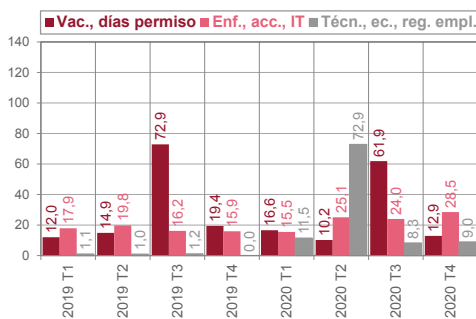
La introducción, a partir del segundo trimestre de 2020, de una serie de preguntas extraordinarias en el cuestionario de la EPA cuyo tratamiento de resultados sólo se contemplaba anteriormente con periodicidad anual ha sido una vía relevante para conocer determinados cambios en las condiciones laborales o de hábitos en el entorno de trabajo con motivo de la crisis pandémica. La pregunta relativa al hecho de trabajar por lo menos un día en el domicilio particular cobra notoriedad cuando el estado de alarma conduce a restricciones de desplazamiento al centro de trabajo cotidiano en actividades no esenciales.

Los resultados ponen de manifiesto una tendencia creciente de las personas que trabajan en casa, aunque esta condición dista mucho de ser la mayoritaria entre la población ocupada. Además, no parece que sea una elección que parta del trabajador, sino que sobreviene a situaciones críticas

GRÁFICO 3.9.
EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA QUE NO HA TRABAJADO EN LA SEMANA DE REFERENCIA POR MOTIVO DE NO TRABAJAR Y QUE HA TRABAJADO MENOS HORAS DE LAS HABITUALES POR CAUSA DE LA ACTIVIDAD REDUCIDA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2019-2020 (Miles)

OCUPADOS QUE NO HAN TRABAJADO EN LA SEMANA DE REFERENCIA POR MOTIVO DE NO TRABAJAR

OCUPADOS QUE HAN TRABAJADO MENOS HORAS DE LAS HABITUALES POR CAUSA DE LA ACTIVIDAD REDUCIDA



Nota: no se consideran todas las causas, sino nada más que tres tipos: a) vacaciones o días de permiso; b) enfermedad, accidente o incapacidad temporal; c) paro parcial por razones técnicas o económicas o regulación de empleo.

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

y se abandona cuando las restricciones se relajan. Si, en 2019, suman en promedio en la Región de Murcia 45.500 personas al juntar quienes teletrabajan ocasionalmente y quienes lo hacen más de la mitad de los días que trabajan, un 7,4% de la población ocupada regional, el segundo trimestre de 2020 computa 62.800 sólo entre quienes trabajan en casa más de la mitad de los días laborales, a los que hay que añadir 15.300 entre los ocasionales, con lo que la suma alcanza un 13,2% de la ocupación regional. Alcanzado este máximo, se cae por debajo del 10% en los dos trimestres siguientes, aunque se supera la cuota de 2019. Las mujeres recurren al trabajo en el domicilio en mayor medida que los hombres.

El impacto del teletrabajo que detecta la EPA en la Región de Murcia, a unos niveles que están por debajo del promedio español, se ajusta a un tejido productivo en el que prevalecen las funciones de desarrollo presencial, donde sirve como ejemplo la agri-

cultura. Los resultados tampoco mutan exageradamente cuando se descuenta el efecto de la población ocupada que responde que no ha trabajado en la semana de referencia. De esta manera, se sube a una tasa efectiva del 16,5% en el segundo trimestre, para caer a un 10% en el tercero, fruto de no tener en cuenta a quienes disfrutaban de las vacaciones de verano, y a un 10,6% en el cuarto. Al comparar con los datos anteriores a la pandemia, se agranda la brecha con respecto a España, que marca un máximo efectivo del 25,6% en el segundo trimestre, para descender a un 17,8% y a un 16,4%, respectivamente, en los trimestres posteriores¹.

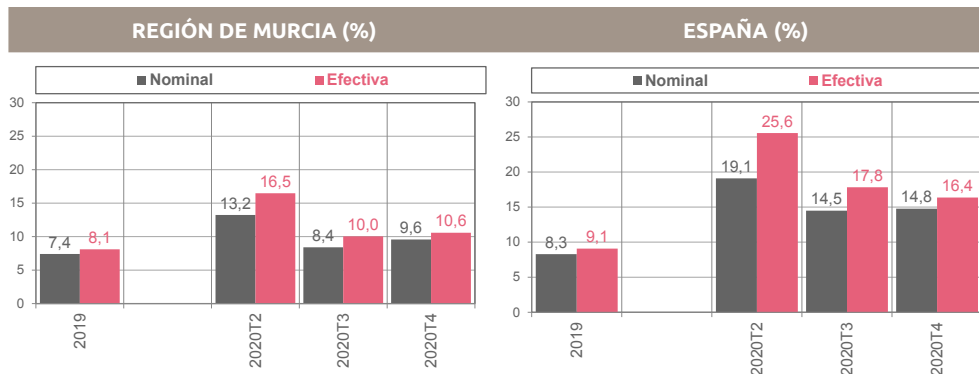
¹ Los datos de la EPA parecen estimar un nivel de teletrabajo incluso menor que otras fuentes. Por ejemplo, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en un estudio fechado en noviembre de 2020, expone que un 26,2% de las personas encuestadas que trabajaban en ese momento empezó a teletrabajar por la COVID-19 y que un 5,7% teletrabaja desde antes de la pandemia. Cuando la investigación se centra sólo entre quienes teletrabajan, un 65% responde que lo hacen a diario. De todos modos, siguen concentrando de forma

TABLA 3.9.
OCUPADOS POR FRECUENCIA CON LA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR (miles)

	Región de Murcia				España			
	2019 (media anual)	II Tr. 2020	III Tr. 2020	IV Tr. 2020	2019 (media anual)	II Tr. 2020	III Tr. 2020	IV Tr. 2020
AMBOS SEXOS	613,8	590,1	618,6	614,1	19.779,3	18.607,2	19.176,9	19.344,3
Ocasionalmente	20,7	15,3	13,3	21,0	688,7	539,0	802,6	933,5
Más de la mitad de los días que trabajó	24,8	62,8	38,7	37,8	951,8	3.015,2	1.975,1	1.923,8
Ningún día	560,1	499,2	560,8	546,2	17.933,3	14.633,4	16.189,2	16.245,0
No sabe	8,1	12,8	5,7	9,0	205,6	419,6	210,0	241,9
VARONES	354,3	344,6	356,7	354,5	10.745,6	10.133,4	10.454,2	10.469,8
Ocasionalmente	12,5	8,6	8,5	11,0	424,7	335,6	475,0	490,4
Más de la mitad de los días que trabajó	13,4	29,2	18,7	17,8	523,0	1.430,7	991,1	968,5
Ningún día	323,7	301,1	326,3	321,6	9.689,4	8.166,7	8.878,9	8.895,5
No sabe	4,7	5,7	3,3	4,0	108,5	200,4	109,3	115,3
MUJERES	259,4	245,4	261,9	259,6	9.033,7	8.473,8	8.722,7	8.874,5
Ocasionalmente	8,2	6,7	4,9	10,1	264,0	203,5	327,6	443,1
Más de la mitad de los días que trabajó	11,4	33,6	20,0	20,0	428,8	1.584,5	984,0	955,3
Ningún día	236,4	198,1	234,6	224,6	8.243,9	6.466,6	7.310,3	7.349,5
No sabe	3,5	7,1	2,4	5,0	97,1	219,3	100,7	126,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.10.
POBLACIÓN OCUPADA QUE TRABAJA EN SU DOMICILIO PARTICULAR OCASIONALMENTE O MÁS DE LA MITAD DE LOS DÍAS QUE TRABAJÓ (%)



Nota: la tasa nominal se entiende con relación a la población ocupada total en cada ámbito territorial, mientras que, en la tasa efectiva, la población ocupada se tiene en cuenta excluyendo a quienes no trabajaron ninguna hora en la semana de referencia.

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

3.1.3.3. EMPLEO PÚBLICO

El combate contra la pandemia ha requerido de un mayor aporte de personal cuya provisión corre a cargo de las Adminis-

traciones Públicas: personal de servicios de salud, atención a la dependencia, docencia no universitaria... Esta circunstancia explica por qué, cuando el agregado regional de ocupación laboral cae, se manifiesta un incremento de la cifra de personas asalariadas en el sector público en la Región de Murcia, que pasa de 96.900 en 2019 a 99.500 un año

conjunta la mayoría de respuestas quienes acuden a su lugar de trabajo como lo hacían habitualmente y a quienes su trabajo no les permite teletrabajar.

después, un 2,7% más. Este crecimiento es unas décimas superior al equivalente en España, que es de un 2,3%, y prolonga la trayectoria experimentada por el empleo público desde 2014.

La cantidad de empleo público que estima la EPA en la Región de Murcia en 2020 representa el máximo incluso en comparación con su relevancia antes de que se recurriera a una política de recortes presupuestarios en el apogeo de la Gran Recesión. En esta situación de recuperar los efectivos perdidos, lo generado en 2020 se añade al ritmo de crecimiento que se ha desarrollado en el periodo 2014-2019. Ante las necesidades de personal que ha planteado esta nueva crisis, la respuesta del empleo público ha sido generalmente positiva en todos los ámbitos territoriales, aunque el ritmo de la Región de Murcia se ve superado en varios casos, entre los que destacan en primer lugar Asturias (9,9%), Canarias (9,5%), La Rioja (9,3%), la Comunidad de Madrid (7,8%) y Baleares (6,7%). Las excepciones en forma de menos personal asalariado público las constituyen Andalucía (-2,7%), Navarra (-1,5%), Cantabria (-1,4%) y Cataluña (-1%).

La relevancia del empleo público es manifiesta en varias facetas. Desde un punto de vista económico-laboral, por ejemplo, puede recabarse su importancia en la ocupación, derivada del papel de las Administraciones Públicas en el tejido económico territorial, sobre todo por su liderazgo y dinamismo sectorial en su parte no mercantil. En el ámbito social, el prisma simplemente se enfoca hacia los recursos

empleados para atender las necesidades de la ciudadanía. Sin embargo, la dotación relativa de la Región es deficitaria si la referencia es el promedio nacional. Al optar por el conocimiento de la primera faceta, un indicador adecuado es el peso de la población asalariada en el sector público dentro de la población ocupada total. En el segundo caso, la aproximación puede realizarse respecto a la cifra de población. En ambos casos, en efecto, los resultados de la Región de Murcia quedan por debajo de los de España. En 2020, los asalariados del sector público constituyen un 16,4% de la población ocupada regional, ocho décimas menos que en España. Incluso se observa un descenso de cinco décimas respecto a su valor en 2009, cuando registró el valor máximo precedente, algo que no ocurre en el ámbito español. En el detalle por comunidades autónomas, se oscila entre los picos de Extremadura (25%), Asturias (21,9%) y las dos Castillas (curiosamente, ambas marcan un 20,6%) y el suelo que marcan Cataluña (13,4%), Comunidad Valenciana (14,8%) y Baleares (15,3%). En cuanto al índice de asalariados del sector público por cada mil habitantes, se sitúa en 65,9 en la Región de Murcia y en 69,5 en España, lo que refleja una brecha territorial de naturaleza esencialmente social. Al proceder a una comparación territorial, sólo Cataluña, Comunidad Valenciana y Andalucía quedan atrás, generando un patrón de baja atención relativa a la ciudadanía que es común al área mediterránea. Al otro extremo, están Extremadura, Castilla y León, Asturias, Aragón y Castilla-La Mancha, regiones en las que el valor del indicador está por encima de 80.

TABLA 3.10.
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO.
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			
	Miles				Variación (%)		Variación (%)			
	2009	2014	2019	2020	19-20	14-19	09-14	19-20	14-19	09-14
Asalariados	476,8	437,7	519,4	516,2	-0,6	18,6	-8,2	-3,4	16,7	-10,0
Sector público	96,7	84,7	96,9	99,5	2,7	14,5	-12,5	2,3	10,1	-6,2
Sector privado	380,0	353,1	422,4	416,7	-1,4	19,6	-7,1	-4,7	18,4	-11,0

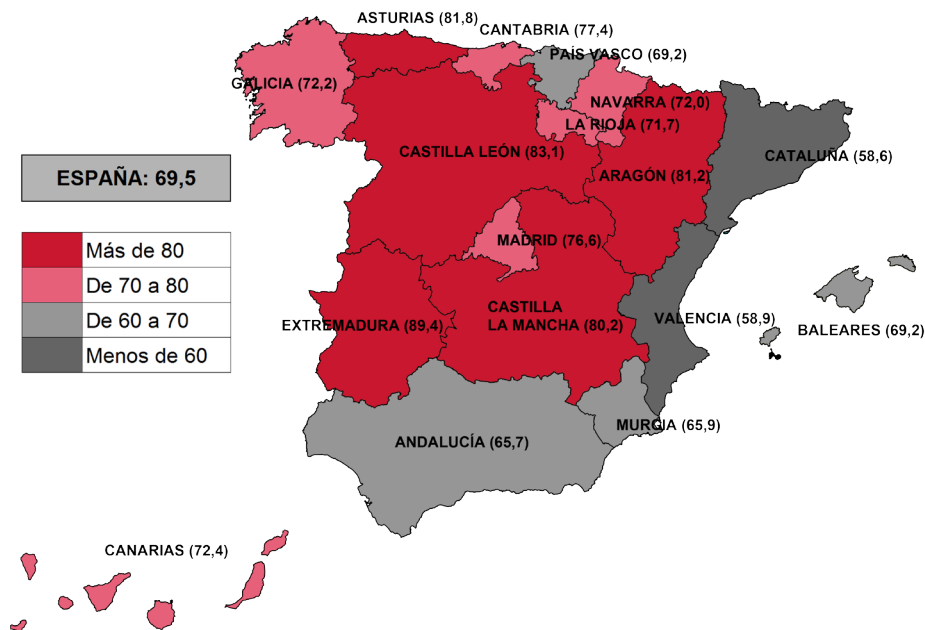
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.11.
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.
PERÍODO 2009-2020. (Medias anuales en miles)

	2009	2014	2019	2020	Variación (%)			% España		% Ocupación total	
					19-20	14-19	09-14	2009	2020	2009	2020
España	3.119,0	2.925,8	3.222,5	3.297,5	2,3	10,1	-6,2	100,0	100,0	16,3	17,2
Andalucía	560,6	513,1	571,3	555,8	-2,7	11,3	-8,5	18,0	16,9	19,1	18,4
Aragón	98,9	96,6	107,9	107,9	0,0	11,6	-2,3	3,2	3,3	16,9	18,9
Asturias	75,0	73,4	75,8	83,3	9,9	3,3	-2,1	2,4	2,5	17,6	21,9
Baleares	65,8	62,4	75,9	81,0	6,7	21,7	-5,2	2,1	2,5	13,6	15,3
Canarias	144,3	127,9	143,9	157,5	9,5	12,5	-11,4	4,6	4,8	18,6	18,5
Cantabria	42,7	41,3	45,8	45,1	-1,4	10,8	-3,3	1,4	1,4	17,0	19,3
Castilla y León	191,1	184,6	194,4	198,9	2,3	5,3	-3,4	6,1	6,0	18,7	20,6
Castilla - La Mancha	158,6	144,5	160,6	164,1	2,2	11,1	-8,9	5,1	5,0	19,7	20,6
Cataluña	410,1	393,7	450,2	445,5	-1,0	14,3	-4,0	13,1	13,5	12,5	13,4
C. Valenciana	261,6	259,9	294,5	298,0	1,2	13,3	-0,6	8,4	9,0	13,1	14,8
Extremadura	104,1	88,5	92,0	95,1	3,5	3,9	-15,0	3,3	2,9	26,7	25,0
Galicia	192,4	182,8	187,4	195,2	4,2	2,5	-5,0	6,2	5,9	16,7	18,2
Madrid	503,2	448,7	481,7	519,0	7,8	7,3	-10,8	16,1	15,7	16,8	17,0
R. Murcia	96,7	84,7	96,9	99,5	2,7	14,4	-12,4	3,1	3,0	16,9	16,4
Navarra	37,5	44,5	48,4	47,6	-1,5	8,7	18,7	1,2	1,4	13,2	17,1
País Vasco	132,0	135,5	151,8	153,7	1,2	12,0	2,7	4,2	4,7	13,9	16,7
Riöia, La	20,4	20,9	21,0	22,9	9,3	0,6	2,2	0,7	0,7	14,4	16,6

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

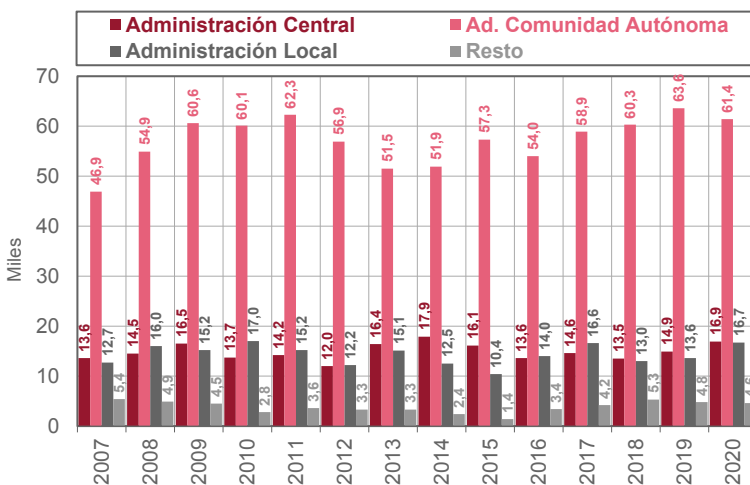
MAPA 3.1.
EMPLEO PÚBLICO POR 1.000 HABITANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2020.
 (Medias anuales en miles) (1)



(1) Media anual de empleo público en 2020 y población a uno de enero de ese año.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Padrón Municipal de Habitantes y elaboración propia.

GRÁFICO 3.11.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TIPO DE ADMINISTRACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2020 (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

La evolución del empleo público en la Región de Murcia no ha mostrado el mismo sentido en las diferentes administraciones. Crece en las Administraciones Locales, un 22,8%, y en la Administración Central, un 13,4%, mientras que la Comunidad Autónoma, en la que debería repercutir la mayor incorporación de personal sanitario, desciende un 3,5%. No obstante, la CARM cuantifica 61.400 empleados en 2020, una diferencia considerable con el resto de administraciones como consecuencia del proceso de descentralización territorial y la asunción de las competencias en materia de educación no universitaria, sanidad y universidades públicas².

En un mercado de trabajo en el que los puestos son desempeñados principalmente por hombres, el sector público presenta un alto grado de feminización. En 2020, el

empleo asalariado público en la Región de Murcia está compuesto por 55.300 mujeres y 41.600 varones, lo que implica una tasa de empleo femenino del 56,7% —en España, 56,2%—. En este año pandémico, el incremento se produce a mayor ritmo entre los hombres, a una tasa del 3,8%, que entre las mujeres, a una del 2%. Este hecho no se produce en España, donde apenas hay una diferencia de dos décimas, y entra en contraposición con el ritmo en la recuperación del empleo público en ambos ámbitos territoriales entre 2014 y 2019, caracterizado sobre todo por la incorporación de mujeres.

La relevancia de la temporalidad en el empleo público, a cargo principalmente del personal interino y en menor medida de los contratados laborales temporales, ha desarrollado una vinculación con el flujo de entradas y salidas en el empleo mucho más acusada, con diferencia, que con la carrera interna. Los datos lo dejan claro en la Región de Murcia y, con algún matiz, en España. Así, entre 2009 y 2014, el empleo público temporal sufre una drástica caída y, en la senda de recuperación entre 2014 y 2019, experimen-

² Según datos del *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones*, editado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, el personal docente no universitario, el Servicio Murciano de Salud, la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena cubren en torno a un 83-84% del personal de la CARM.

TABLA 3.12.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			
	Miles				Variación (%)			Variación (%)		
	2009	2014	2019	2020	19/20	14/19	09/14	19/20	14/19	09/14
Ambos sexos	96,7	84,7	96,9	99,5	2,7	14,4	-12,4	2,3	10,1	-6,2
Varones	47,9	40,2	41,6	43,2	3,8	3,5	-16,1	2,2	4,1	-7,2
Mujeres	48,8	44,4	55,3	56,4	2,0	24,5	-9,0	2,4	15,4	-5,3

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

ta un incremento muy acelerado, mientras que el empleo público indefinido presenta oscilaciones muchísimo menos intensas. Sin embargo, en 2020, el crecimiento del empleo público en la Región se produce a una tasa más alta en la parte indefinida (3%) que en la temporal (1,9%), lo que parece no seguir la lógica de que atender a situaciones urgentes de efectivos pasa evidentemente por la vía de las bolsas de empleo. En España, sí se evidencia estadísticamente este argumento, con una tasa de variación positiva del 3,9% en el empleo público temporal y de un 1,7% en el indefinido. Al desagregar por sexos, el indefinido protagoniza el incremento entre los varones, mientras que el temporal lo hace entre las mujeres.

La referencia al flujo de entradas y salidas también se puede extrapolar a la

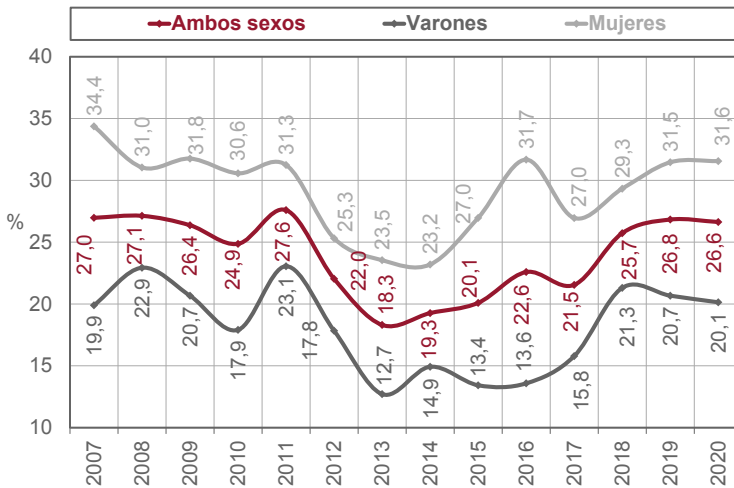
interpretación de las tasas de temporalidad en el empleo público. Así, cuando esta tasa ha mostrado sus valores más bajos en los años anteriores en la Región de Murcia, no ha sido por la vía del aumento del empleo indefinido, sino la del descenso del temporal. A partir de entonces, esta tasa ha ido creciendo en un contexto en el que se ha vuelto a recurrir más a la contratación temporal. No obstante la evolución habida en 2020, este año marca una tasa de temporalidad del empleo público del 26,6%, no mucho menor que la de la población asalariada regional. Esta tasa resulta más alta entre las mujeres (31,6%) que entre los hombres (20,1%), lo que muestra una brecha más acusada de la temporalidad que en el agregado regional de empleo asalariado.

TABLA 3.13.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TIPO DE CONTRATO
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			
	Media anuales				Variación (%)			Variación (%)		
	2009	2014	2019	2020	19-20	14-19	09-14	19-20	14-19	09-14
Ambos sexos	96,7	84,6	96,9	99,5	2,7	14,5	-12,5	2,3	10,1	-6,2
Indefinidos	71,3	68,3	70,9	73,0	3,0	3,8	-4,2	1,7	-0,2	0,4
Temporales	25,5	16,3	26,0	26,5	1,9	59,5	-36,1	3,9	51,0	-25,6
Varones	47,9	40,2	41,6	43,2	3,8	3,5	-16,1	2,2	4,1	-7,2
Indefinidos	38,0	34,2	33,0	34,5	4,5	-3,5	-10,0	2,3	-3,5	-2,6
Temporales	9,9	6,0	8,6	8,7	1,2	43,3	-39,4	2,0	44,9	-26,3
Mujeres	48,8	44,4	55,3	56,4	2,0	24,5	-9,0	2,4	15,4	-5,3
Indefinidos	33,2	34,1	37,9	38,6	1,8	11,1	2,7	1,3	3,0	3,6
Temporales	15,5	10,3	17,4	17,8	2,3	68,9	-33,5	4,8	54,3	-25,3

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

GRÁFICO 3.12.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2020 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Por último, el epígrafe sobre el empleo público se cierra con un análisis en función de los grupos de edad, una novedad dentro de esta Memoria, con el fin de comprobar si las plantillas en las Administraciones Públicas y otros sectores públicos se han envejecido. Este argumento resulta cierto en función de los datos del periodo 2007-2020. La razón por la que no se toma 2009 como año de partida es porque la brecha resulta más abultada y porque la incorporación de jóvenes se frena ya al principio de la anterior crisis, en vez de más adelante, como ocurre con el empleo público en general. Esto se ve tomando desde 2007 hasta 2014, intervalo

temporal en el que el empleo público regional cae sólo entre los menores de 30 años, además con gran intensidad. Volviendo a la perspectiva temporal más amplia centrada en la Región de Murcia, el empleo público en 2007 cuenta con 10.200 personas menores de 30 años, 35.000 de entre 30 y 44 años y 33.400 de 45 años y más, mientras que, trece años después, las cifras son de 6.300, 37.100 y 56.100, respectivamente. Nuevamente, las cifras son menores sólo en la cohorte de menor edad, cuyo peso sobre el total de referencia ha pasado de un 13% a un 6,3%, 6,7 puntos porcentuales menos. En cuanto a las otras dos cohortes, la de 30-44 años

TABLA 3.14.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TRAMOS DE EDAD
 (Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			
	Miles				Variación (%)		Variación (%)			
	2007	2014	2019	2020	19-20	14-19	07-14	19-20	14-19	07-14
Total	78,6	84,6	96,9	99,5	2,7	14,5	7,6	2,3	10,1	-1,5
Menos de 30 años	10,2	4,1	6,0	6,3	5,0	46,3	-59,8	1,3	25,6	-50,7
30-44 años	35,0	37,7	41,1	37,1	-9,7	9,0	7,7	-2,4	-2,3	-13,2
45 años y más	33,4	42,8	49,9	56,1	12,4	16,6	28,1	5,2	16,9	24,2

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

baja de un 44,5% a un 37,3%, más de siete puntos porcentuales, mientras que la de 45 años y más sube de un 42,5% a un 56,4%, casi catorce puntos más. En el conjunto de España, también hay un envejecimiento de las plantillas públicas, mayor incluso que en la Región —un 60,7% de las mismas tiene al menos 45 años—.

3.1.3.4. ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES

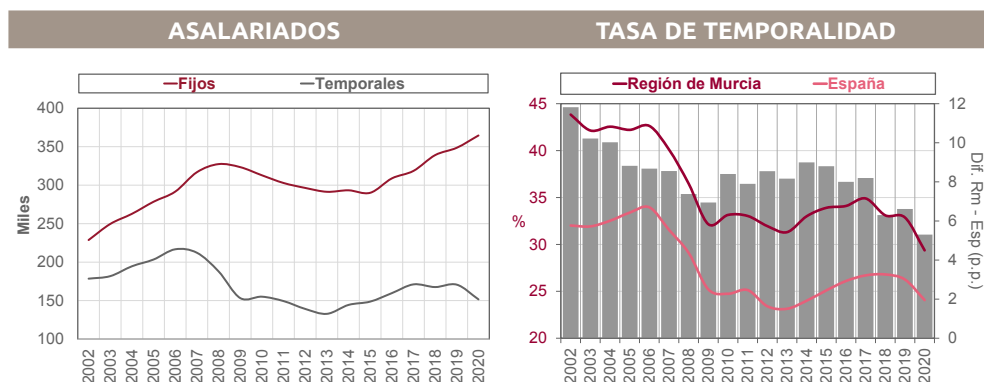
La caída en el empleo asalariado no es homogénea al desagregar según sea la estabilidad de la relación laboral de la persona ocupada. En 2020, la Región de Murcia computa una media anual de 364.600 asalariados con un contrato indefinido y 151.600 temporales. Mientras que la tasa de variación respecto a 2019 es creciente entre los asalariados fijos (4,6%), es negativa entre los temporales (-11,2%), con lo que la finalización del contrato cobra relevancia a la hora de ajustar las plantillas al ritmo productivo decreciente surgido en el marco pandémico. En España, hay una liviana disminución de los asalariados indefinidos (-0,5%), pero también es mucho más profunda entre los temporales (-11,4%). Se rompe la tendencia detectada entre 2013 y

2019, en el que la expansión económica ha ido en paralelo a un crecimiento de la población asalariada que ha sido más intenso entre los contratados temporales.

Como está siendo habitual cuando la economía se retrae y va asociada a una caída en la cifra de asalariados temporales, a la vez que el empleo fijo resiste gracias a que los ERE han abandonado la vía extintiva como única opción en beneficio de suspensiones o reducciones de jornada, la tasa de temporalidad, que era de un 32,9% el año anterior, cae a un 29,4% en 2020. La población asalariada murciana sigue viéndose afectada por una tasa de temporalidad más alta que la española (24,1%), aunque la brecha se reduce en más de un punto porcentual y se va estrechando en comparación con los años anteriores.

El enfoque territorial del empleo temporal describe una generalización de la caída experimentada en el conjunto de España, con la excepción de Cantabria, lo que detiene el sentido al alza del periodo 2013-2019. Esta disminución la encabezan Baleares y Canarias, una consecuencia más de un tejido productivo isleño centralizado en el turismo, de alta estacionalidad, que es sobre todo atendida mediante la contratación temporal. En cuanto a la duración indefinida, las variaciones han sido de distinto signo, siendo la

GRÁFICO 3.13.
EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS FIJOS, TEMPORALES Y DE LA TASA DE TEMPORALIDAD LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2020



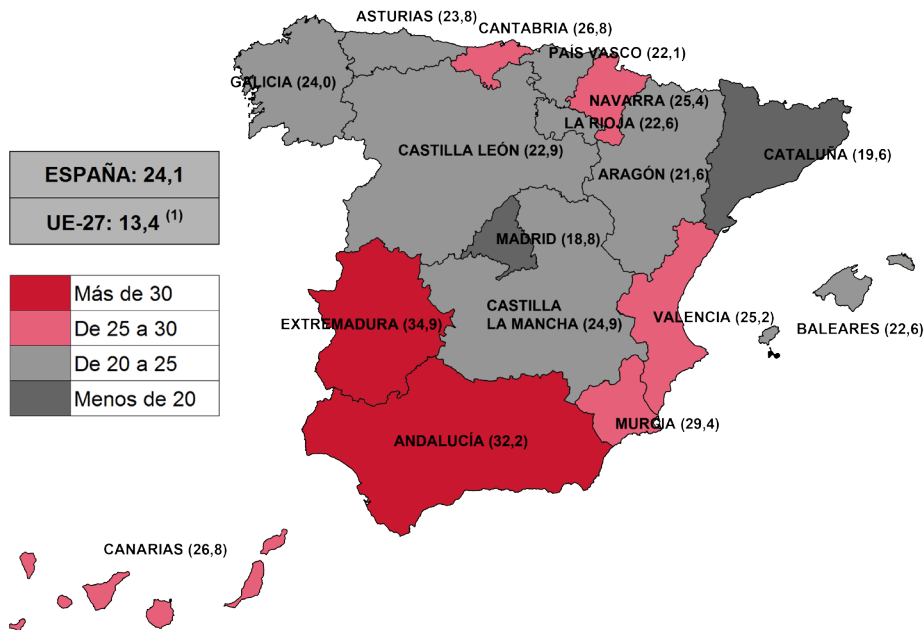
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

Región de Murcia donde avanza más en términos relativos, por delante de Asturias, Galicia y el País Vasco, mientras los retrocesos son más intensos en Cantabria y Navarra. En cuanto a la tasa de temporalidad, la Región de Murcia deja momentáneamente el grupo de comunidades autónomas que supera el 30%, en el que sólo permanecen Extremadura (34,9%) y Andalucía (32,2%), aunque todavía queda muy lejos de la Comunidad de Madrid (18,8%) y Cataluña (19,6%), que atrae en mayor medida el trabajo cualificado con mayor grado de estabilidad, y, por supuesto, de los niveles europeos, que, en lo que respecta a la UE-27, se sitúa en torno al 13%.

Al presentarse desglosados por sexo, los ritmos de variación de las cifras de población asalariada indefinida y temporal suelen intensificarse, sea al alza, sea a la baja, en mayor medida entre los varones que entre

las mujeres. En la Región de Murcia, donde en 2020 mengua el empleo temporal y crece el indefinido, la repercusión entre la población asalariada masculina se ajusta al patrón comentado en cuanto a las tasas de variación negativa en el primer caso (-14,8% entre los varones, -6,5% entre las mujeres) y en las de variación positiva en el segundo (6,9% frente a 1,7%). En España, la contracción del empleo temporal también es más acelerada en la cohorte masculina (-13,9% y -8,9% la femenina), pero la que marca el empleo fijo, apenas de unas décimas, se aparta de esta pauta, pues aumenta en aquella (0,2%) y baja entre las mujeres (-1,3%). Volviendo a la Región de Murcia, se manifiesta que el descenso del empleo temporal entre hombres y entre mujeres revierte la tendencia alcista del periodo 2013-2019, mientras que el repunte del empleo asalariado prolonga el que ha habido en el citado periodo.

MAPA 3.2.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMA. AÑO 2020
(Medias anuales en %)



(1) Media de los tres primeros trimestres.

Fuente: Encuesta de Población Activa INE y elaboración propia.

La temporalidad laboral se manifiesta sobre todo entre la población asalariada de menor edad. No obstante, en 2020 en lo que respecta a la Región de Murcia, el empleo temporal ha caído entre los menores de 25 años en un 17,3%, con mucho más fuerza que en el tramo de 25 a 44 años y, sobre todo, entre los mayores de 45 años. Esta circunstancia ocurre también cuando se baja a más detalle

distinguiendo por sexo y en los datos referidos a España. En cuanto al empleo fijo regional, crece sobre todo en los mayores de 45 años (7,2%) aunque queda cerca de esa intensidad el grupo de menores de 25 años (6,7%), mientras que es leve al ascenso en el intervalo 25-44 años (1,7%). Aquí, sin embargo, esta tendencia no se generaliza al desglosar por sexos, ni en lo que respecta a España.

TABLA 3.15.
ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TEMPORALIDAD (%)**. AÑOS 2007, 2013, 2019 Y 2020.

	Región de Murcia							España						
	2007	2013	2019	2020	Variación (%)			2007	2013	2019	2020	Variación (%)		
					19/20	13/19	07/13					19/20	13/19	07/13
Temporales														
Ambos sexos	212,2	132,8	170,7	151,6	-11,2	28,5	-37,4	5.354,1	3.255,5	4.377,0	3.876,9	-11,4	34,4	-39,2
Menores de 25	46,5	16,8	27,8	23,0	-17,3	65,5	-63,9	1.169,1	445,9	681,7	548,9	-19,5	52,9	-61,9
De 25 a 44	137,4	90,6	101,1	88,4	-12,6	11,6	-34,1	3.323,8	2.119,6	2.508,4	2.167,7	-13,6	18,3	-36,2
De 45 y más	28,3	25,4	41,8	40,2	-3,8	64,6	-10,2	861,3	690,0	1.186,9	1.160,2	-2,2	72,0	-19,9
Varones	126,7	75,0	96,4	82,1	-14,8	28,5	-40,8	2.925,6	1.615,1	2.208,0	1.900,3	-13,9	36,7	-44,8
Menores de 25	27,0	9,1	16,6	13,4	-19,3	82,4	-66,3	666,3	227,3	371,1	293,1	-21,0	63,3	-65,9
De 25 a 44	82,7	50,8	56,5	48,1	-14,9	11,2	-38,6	1.811,6	1.052,4	1.247,0	1.044,2	-16,3	18,5	-41,9
De 45 y más	17,0	15,1	23,3	20,6	-11,6	54,3	-11,2	447,7	335,4	589,8	563,0	-4,5	75,8	-25,1
Mujeres	85,5	57,8	74,3	69,5	-6,5	28,5	-32,4	2.428,5	1.640,4	2.169,0	1.976,6	-8,9	32,2	-32,5
Menores de 25	19,5	7,7	11,2	9,6	-14,3	45,5	-60,5	502,8	218,6	310,5	255,9	-17,6	42,0	-56,5
De 25 a 44	54,7	39,8	44,6	40,3	-9,6	12,1	-27,2	1.512,2	1.067,2	1.261,4	1.123,5	-10,9	18,2	-29,4
De 45 y más	11,3	10,3	18,5	19,6	5,9	79,6	-8,8	413,5	354,6	597,1	597,2	0,0	68,4	-14,2
Fijos														
Ambos sexos	316,9	291,4	348,7	364,6	4,6	19,6	-8,0	11.614,0	10.813,6	12.293,6	12.232,2	-0,5	13,7	-6,9
Menores de 25	24,1	4,9	8,6	9,2	6,7	-3,6	-62,8	695,7	243,4	299,2	278,3	-7,0	22,9	-65,0
De 25 a 44	192,2	158,6	165,0	167,7	1,7	4,0	-17,5	6.840,3	5.981,8	5.885,7	5.722,5	-2,8	-1,6	-12,5
De 45 y más	100,7	123,8	175,1	187,8	7,2	41,4	23,0	4.078,0	4.588,4	6.108,6	6.231,5	2,0	33,1	12,5
Varones	191,2	155,8	192,9	206,1	6,9	23,8	-18,5	6.666,3	5.658,7	6.490,6	6.503,2	0,2	14,7	-15,1
Menores de 25	14,1	4,9	5,8	6,5	12,5	19,6	-65,5	396,2	124,2	171,2	164,1	-4,1	37,8	-68,6
De 25 a 44	113,4	83,4	89,1	94,9	6,4	6,9	-26,4	3.798,2	3.108,6	3.105,5	3.045,4	-1,9	-0,1	-18,2
De 45 y más	63,7	67,6	97,9	104,8	7,0	44,8	6,1	2.471,9	2.425,8	3.214,0	3.293,6	2,5	32,5	-1,9
Mujeres	125,7	135,6	155,8	158,5	1,7	14,9	7,9	4.947,7	5.155,0	5.803,0	5.729,0	-1,3	12,6	4,2
Menores de 25	10,0	4,1	2,8	2,7	-4,5	-32,1	-58,5	299,4	119,2	128,2	114,1	-11,0	7,5	-60,2
De 25 a 44	78,9	75,2	75,8	72,8	-4,0	0,8	-4,6	3.042,1	2.873,2	2.780,2	2.677,1	-3,7	-3,2	-5,6
De 45 y más	36,9	56,3	77,2	83,0	7,5	37,1	52,5	1.606,2	2.162,5	2.894,6	2.937,9	1,5	33,9	34,6
Tasas de temporalidad (1)														
Ambos sexos	40,1	31,3	32,9	29,4	-3,5	1,6	-8,8	31,6	23,1	26,3	24,1	-2,2	3,1	-8,4
Menores de 25	65,9	65,2	76,3	71,4	-4,9	11,1	-0,7	62,7	64,7	69,5	66,4	-3,1	4,8	2,0
De 25 a 44	41,7	36,4	38,0	34,5	-3,5	1,6	-5,3	32,7	26,2	29,9	27,5	-2,4	3,7	-6,5
De 45 y más	21,9	17,0	19,3	17,6	-1,6	2,3	-4,9	17,4	13,1	16,3	15,7	-0,6	3,2	-4,4
Varones	39,9	32,5	33,3	28,5	-4,8	0,8	-7,4	30,5	22,2	25,4	22,6	-2,8	3,2	-8,3
Menores de 25	66,8	65,2	74,1	67,3	-6,9	8,9	-0,5	62,7	64,7	68,4	64,1	-4,3	3,8	2,0
De 25 a 44	42,2	37,9	38,8	33,6	-5,2	0,9	-4,3	32,3	25,3	28,7	25,5	-3,1	3,4	-7,0
De 45 y más	21,1	18,3	19,2	16,4	-2,8	1,0	-2,8	15,3	12,1	15,5	14,6	-0,9	3,4	-3,2
Mujeres	40,5	29,9	32,3	30,5	-1,8	2,4	-10,6	32,9	24,1	27,2	25,7	-1,6	3,1	-8,8
Menores de 25	66,2	65,1	80,0	67,3	-1,8	14,9	-1,1	62,7	64,7	70,8	69,2	-1,6	6,1	2,0
De 25 a 44	41,0	34,6	37,0	35,6	-1,4	2,4	-6,4	33,2	27,1	31,2	29,6	-1,6	4,1	-6,1
De 45 y más	23,4	15,5	19,3	19,1	-0,2	3,9	-8,0	20,5	14,1	17,1	16,9	-0,2	3,0	-6,4

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

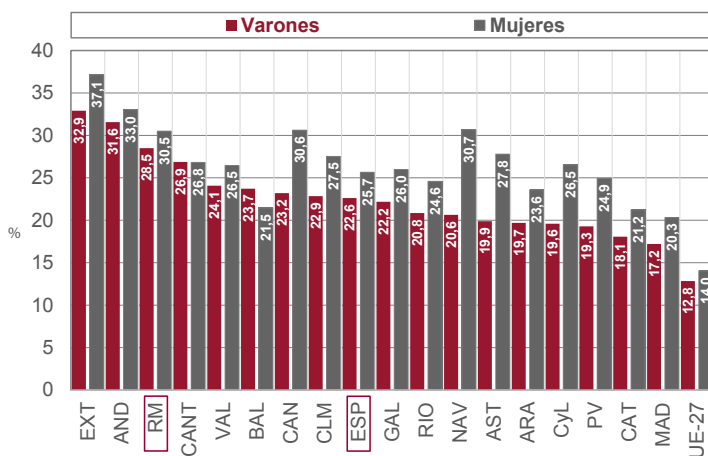
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

La acusada pérdida de empleo temporal y el aumento destacado en el empleo fijo entre los varones conduce a que la Región de Murcia vuelva a consignar tasas de temporalidad más elevadas en la población femenina (30,5%) que masculina (28,5%). La mayor presencia relativa de la temporalidad entre las mujeres es algo común a casi todas las comunidades autónomas, con las excepciones de Baleares y Cantabria, a España y a la Unión Europea. Las posiciones superiores e inferiores en la clasificación de las tasas de temporalidad permanecen sin cambios cuando la variable sexo entra en el análisis —Extremadura y Andalucía, en la temporalidad; la Comunidad de Madrid y Cataluña, en la estabilidad—, pero, en el amplio intermedio, hay matices, con la Región de Murcia en una situación en la que la temporalidad masculina es de mayor calibre a escala territorial que la femenina. En hombres y en mujeres, también se advierte la circunstancia agregada de tasas más altas en la Región de Murcia que en España y en ambos territorios que en la Unión Europea.

Con la caída del empleo temporal de forma simultánea al auge del empleo indefinido en 2020, las tasas de temporalidad de la Región de Murcia bajan independientemente del tramo de edad. Volviendo a incidir en la temporalidad como una debilidad que se ceba en el empleo más joven, es de recalcar que esta tasa disminuye casi cinco puntos, al pasar de un 76,3% a un 71,4%, entre los menores de 25 años, lo que permite alcanzar el valor más bajo desde 2013, desmesurado no obstante. En el rango central de edad, 25-44 años, también se llega a un valor mínimo, que es del 34,5%, aunque todavía está por encima de la tasa agregada regional. La única cohorte con una temporalidad relativa, a una tasa del 17,6%, por debajo de esta última es la de mayores de 45 años, anotando en esta ocasión un mínimo desde 2013.

La temporalidad afecta a todos los grandes sectores de actividad, aunque el grado difiere según el ámbito territorial considerado. En la Región de Murcia, principalmente a la agricultura y a la construcción (las tasas de temporalidad han llegado a

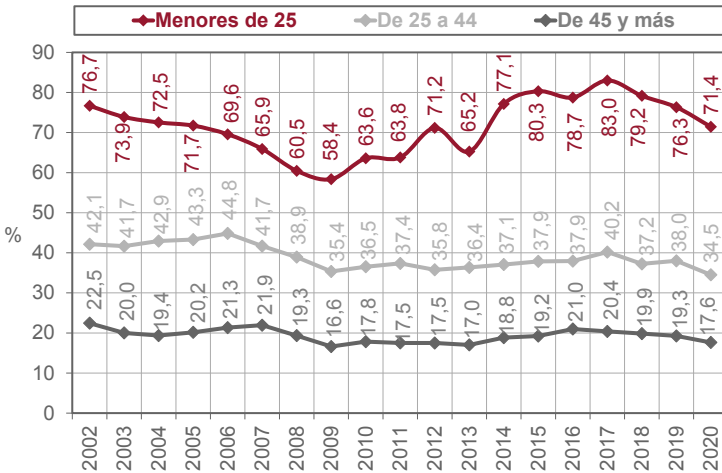
GRÁFICO 3.14.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1). AÑO 2020 (Medias anuales en %)



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

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

GRÁFICO 3.15.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL DE AMBOS SEXOS POR EDAD EN LA
REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2020 (Medias anuales en %)



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

igualarse prácticamente en valores superiores al 50% aunque en 2020, tras notables descensos anuales, quedan por debajo, con relevancia la del segundo sector), quedando a distancia los servicios y la industria cuyos valores suelen situarse en torno a mitad que aquellos. En España, la caída es relativamente mayor primero en la industria y, a continuación, en la construcción y los servicios. En cuanto al empleo fijo, ha subido de forma destacada en la construcción en la Región de Murcia, a pesar de que este sector ya no tiene la importancia laboral de la etapa del auge inmobiliario y, por lo tanto, no tiene una gran trascendencia en términos absolutos, mientras que, en España, crece sobre todo en el sector primario. En cuanto a las tasas de temporalidad, los valores más bajos se dan en la industria (23% en la Región de Murcia y 17% en España) y los más altos, aunque en torno a tres puntos porcentuales menos que en 2019, en la agricultura (48,1% y 53,6%, respectivamente).

La temporalidad en el empleo asalariado en la Región de Murcia alcanza sobre todo al sector privado (30% en ambos sexos), aunque las diferencias se acortan en

relación con el sector público. Las brechas también se estrechan al comparar por sexos, porque, como se ha expuesto en la sección precedente, el aumento porcentual del empleo público temporal es superior al del fijo y en aquel más vigoroso el femenino mientras sucede lo contrario en el indefinido. Aunque con las cautelas que hay que tener respecto a los acontecimientos temporales de 2020, este año muestra un nuevo peldaño hacia una menor temporalidad en el sector privado pero lamentablemente por el fuerte descenso del trabajo temporal y no a causa del progreso del fijo. La tasa retrocede más de cuatro puntos porcentuales y se sitúa por debajo del valor registrado al acabar la Gran Recesión (34,3%), cuando en los momentos anteriores a esta etapa sobrepasaba el 42%.

La caída tan significativa que se aprecia en el empleo temporal se detecta principalmente entre quienes tienen estudios secundarios, por delante de quienes tienen estudios primarios e inferiores, mientras que, en el tramo de estudios superiores, la evolución a la baja ha sido más calmada. El perfil presenta diferencias en el análisis por

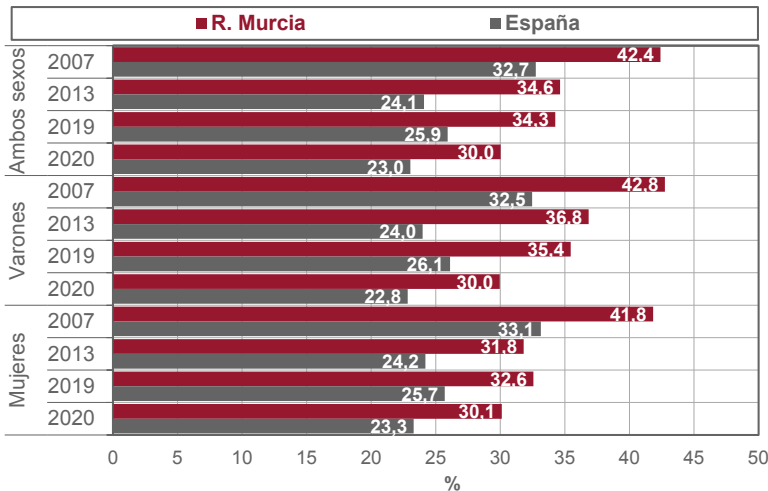
TABLA 3.16.
ASALARIADOS TEMPORALES POR SECTOR ECONÓMICO (medias anuales en miles) Y TASAS DE TRABAJO TEMPORAL (%). AÑOS 2008, 2013, 2019 Y 2020.

	Región de Murcia							España						
	2008	2013	2019	2020	Variación (%)			2008	2013	2019	2020	Variación (%)		
					19/20	13/19	08/13					19/20	13/19	08/13
Temporales (miles)														
Agricultura	27,0	33,7	31,2	29,9	-4,2	-7,4	24,8	245,4	243,7	279,0	259,9	-6,8	14,5	-0,7
Industria	21,8	12,8	17,7	17,1	-3,4	38,3	-41,3	591,0	348,3	488,2	417,2	-14,5	40,2	-41,1
Construcción	35,5	9,1	16,3	9,0	-44,8	79,1	-74,4	939,1	237,8	380,5	337,2	-11,4	60,0	-74,7
Servicios	103,8	77,2	105,5	95,6	-9,4	36,7	-25,6	3.131,0	2.425,7	3.229,2	2.862,5	-11,4	33,1	-22,5
Fijos (miles)														
Agricultura	20,2	23,7	29,6	32,3	9,0	24,9	17,3	180,2	164,7	215,1	224,6	4,5	30,6	-8,6
Industria	59,7	47,4	59,2	57,2	-3,5	24,9	-20,6	2.276,8	1.753,9	2.037,9	2.041,1	0,2	16,2	-23,0
Construcción	31,5	9,2	14,5	18,7	29,1	57,1	-70,8	991,1	461,2	565,8	581,9	2,8	22,7	-53,5
Servicios	215,8	211,1	245,3	256,6	4,6	16,2	-2,2	8.506,6	8.433,8	9.474,9	9.384,8	-1,0	12,3	-0,9
Tasas de temporalidad (1)														
Agricultura	57,2	58,7	51,3	48,1	-3,2	-7,4	1,5	57,7	59,7	56,5	53,6	-2,8	-3,2	2,0
Industria	26,7	21,3	23,0	23,0	0,0	1,7	-5,5	20,6	16,6	19,3	17,0	-2,4	2,8	-4,0
Construcción	53,0	49,7	53,0	32,5	-20,5	3,3	-3,3	48,7	34,0	40,2	36,7	-3,5	6,2	-14,6
Servicios	32,5	26,8	30,1	27,1	-2,9	3,3	-5,7	26,9	22,3	25,4	23,4	-2,0	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.

GRÁFICO 3.16.
TASAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL SECTOR PRIVADO POR SEXO. AÑOS 2007, 2013, 2019 Y 2020 (Medias anuales en %)



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

sexo. Así, en la Región de Murcia hay una relación indirecta entre variación negativa y nivel formativo entre los varones, mientras

que, entre las mujeres, llega a aumentar la cifra de contratadas temporales con niveles educativos primarios e inferiores. Las

variaciones habidas entre 2019 y 2020 no alteran el patrón resultante en la relación entre tipo de contrato y nivel educativo: la tasa de temporalidad es menor conforme mayor es el nivel de estudios alcanzado por el personal asalariado temporal. En

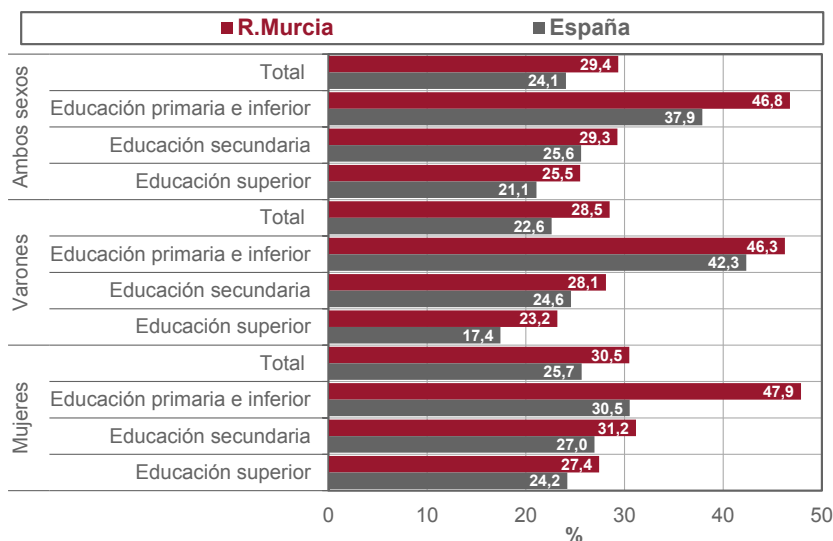
la Región de Murcia, esta tasa es de un 46,8% en estudios primarios e inferiores, de un 29,3% en estudios secundarios y de un 25,5% en estudios superiores, con una brecha que perjudica a las mujeres en cada uno de estos niveles de formación.

TABLA 3.17.
ASALARIADOS TEMPORALES POR NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO.
AÑOS 2007, 2013, 2019 Y 2020 (medias anuales en miles)

	Región de Murcia							España		
	2007	2013	2019	2020	Variación (%)			Variación (%)		
					19/20	13/19	07/13	19/20	13/19	07/13
Ambos sexos	212,2	132,8	170,7	151,6	-11,2	28,5	-37,4	-11,4	34,4	-39,2
Educación primaria e inferior	53,0	28,9	23,5	21,0	-10,6	-18,7	-45,5	-13,1	-3,1	-64,3
Educación secundaria	116,8	66,9	95,1	80,5	-15,4	42,2	-42,7	-16,0	36,7	-40,7
Educación superior	42,4	37,1	52,1	50,1	-3,8	40,4	-12,5	-4,3	41,7	-19,7
Varones	126,7	75,0	96,4	82,1	-14,8	28,5	-40,8	-13,9	36,7	-44,8
Educación primaria e inferior	37,8	21,9	18,2	14,2	-22,0	-16,9	-42,1	-10,0	7,3	-67,4
Educación secundaria	70,3	37,9	56,6	46,7	-17,5	49,3	-46,1	-16,8	40,4	-44,4
Educación superior	18,6	15,3	21,6	21,2	-1,9	41,2	-17,7	-9,6	42,1	-22,4
Mujeres	85,5	57,8	74,3	69,5	-6,5	28,5	-32,4	-8,9	32,2	-32,5
Educación primaria e inferior	15,2	7,0	5,3	6,8	28,3	-24,3	-53,9	-19,4	-19,2	-58,2
Educación secundaria	46,6	29,0	38,4	33,9	-11,7	32,4	-37,8	-15,3	32,8	-35,8
Educación superior	23,7	21,8	30,6	28,8	-5,9	40,4	-8,0	-0,7	41,4	-17,8

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

GRÁFICO 3.17.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO. AÑO 2020
(Medias anuales en %)



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

3.1.3.5. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La ocupación laboral a tiempo parcial, incluso más fuertemente, sigue la tendencia decreciente del conjunto de la ocupación. En la Región de Murcia, se estima que en 2020 hay 85.200 ocupados a tiempo parcial, un 5,8% menos que el año anterior. A pesar de todo, la caída es menor que en España, donde resulta una tasa de variación anual del -6,9%. Por sexo, hay una diferencia de menos de un punto entre ambas tasas de variación, independientemente del ámbito territorial considerado, marcándose una reducción más enérgica entre las mujeres. Por grupos de edad, se reduce relativamente más el empleo parcial entre los mayores de 30 años en la Región de Murcia, mientras que, en España, este hecho sucede en el colectivo más joven. Debido a las citadas desigualdades entre las variaciones relativas, la tasa de ocupación a tiempo parcial

en la Región de Murcia desciende siete décimas y anota un 14%, igual que la de España. Entre las mujeres murcianas, esta tasa llega a ser de un 24%.

El trabajo a tiempo parcial no presenta disparidades significativas en cuanto a su implantación desde la perspectiva territorial. Entre la Comunidad Valenciana y Canarias, que ostentan los valores extremos, no se llega a los cuatro puntos porcentuales de separación (16,1% frente a 12,2%). Tampoco hay una gran distancia respecto a la UE-27, cuya tasa, referida al promedio de los tres primeros meses, es de un 17,1%. Donde la brecha sí es significativa, incluso cuando el conjunto de la Unión Europea se introduce en el análisis, es entre hombres y mujeres. El trabajo a tiempo parcial tiene un perfil femenino. Así, en esta cohorte la tasa es de un 28,1% en la UE-27, mientras que se mueve entre un 26,5% en La Rioja y un 19,2% en Canarias. Entre los varones,

TABLA 3.18.
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL (%)**. AÑOS 2013, 2019 Y 2020

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
				19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Ocupados a tiempo parcial												
Ambos sexos. Total	87,1	90,4	85,2	-5,8	3,8	18,8	2.707,3	2.896,6	2.697,1	-6,9	7,0	13,5
Menores de 30 años	21,1	21,7	21,0	-3,2	2,8	-9,4	653,0	708,8	619,1	-12,7	8,5	-12,9
De 30 y más años	66,0	68,7	64,2	-6,6	4,1	32,0	2.054,2	2.187,8	2.077,9	-5,0	6,5	25,7
Varones. Total	25,9	25,0	23,7	-5,2	-3,5	71,5	729,9	748,2	700,4	-6,4	2,5	46,7
Menores de 30 años	8,5	10,2	9,6	-5,9	20,0	7,6	258,6	281,0	252,8	-10,0	8,7	2,3
De 30 y más años	17,4	14,8	14,1	-4,7	-14,9	141,7	471,2	467,3	447,6	-4,2	-0,8	92,4
Mujeres. Total	61,2	65,4	61,6	-5,8	6,9	5,2	1.977,4	2.148,3	1.996,7	-7,1	8,6	4,8
Menores de 30 años	12,5	11,4	11,4	0,0	-8,8	-18,3	394,4	427,8	366,3	-14,4	8,5	-20,7
De 30 y más años	48,7	54,0	50,1	-7,2	10,9	13,8	1.583,0	1.720,5	1.630,4	-5,2	8,7	13,9
Tasas de ocupación a tiempo parcial (1)												
Ambos sexos. Total	16,9	14,7	14,0	-0,7	-2,2	5,4	15,8	14,6	14,0	-0,6	-1,2	4,2
Menores de 30 años	27,2	22,3	23,1	0,8	-4,9	14,1	27,3	25,9	25,0	-0,9	-1,4	12,0
De 30 y más años	15,1	13,3	12,4	-0,9	-1,8	4,2	13,9	12,8	12,4	-0,4	-1,1	3,5
Varones. Total	8,9	7,1	6,8	-0,3	-1,8	5,0	7,8	7,0	6,7	-0,2	-0,9	3,7
Menores de 30 años	20,5	18,3	18,0	-0,3	-2,2	13,1	21,2	19,1	19,1	0,0	-2,0	12,0
De 30 y más años	6,9	5,0	4,7	-0,2	-2,0	4,4	5,8	5,0	4,9	-0,1	-0,8	3,2
Mujeres. Total	27,5	25,1	24,0	-1,1	-2,4	3,8	25,3	23,8	22,8	-1,0	-1,5	3,1
Menores de 30 años	34,5	27,4	30,2	2,8	-7,1	13,2	33,7	33,6	31,7	-1,9	-0,1	10,7
De 30 y más años	26,2	24,7	22,9	-1,8	-1,5	1,4	23,8	22,2	21,4	-0,8	-1,6	1,9

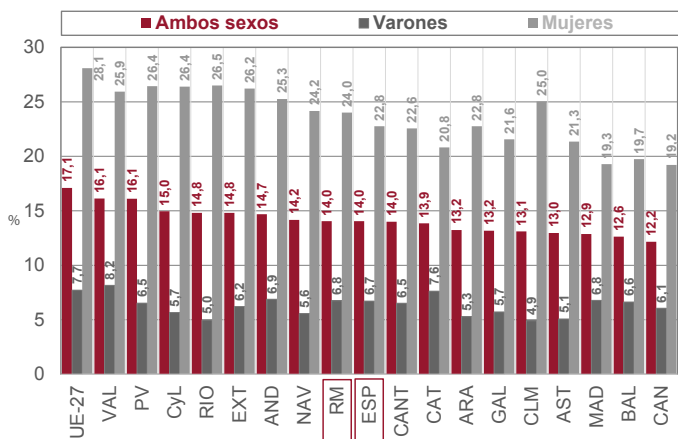
(1) Las columnas de variaciones muestran las diferencias en puntos porcentuales.

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

su valor no supera el 10%, de tal manera que se queda en un 7,7% en la UE-27 y la diferencia relativa es muy corta entre la Comunidad Valenciana, con la tasa más alta de España (8,2%), y Castilla-La Mancha, que anota la más baja (4,9%).

En resumen, no existen diferencias destacables de tipo territorial en cuanto a la importancia relativa del trabajo a tiempo parcial, y ninguna entre la Región de Murcia y España. Sin embargo, el sexo y la edad sí las marcan. En los varones, no llega al 7%,

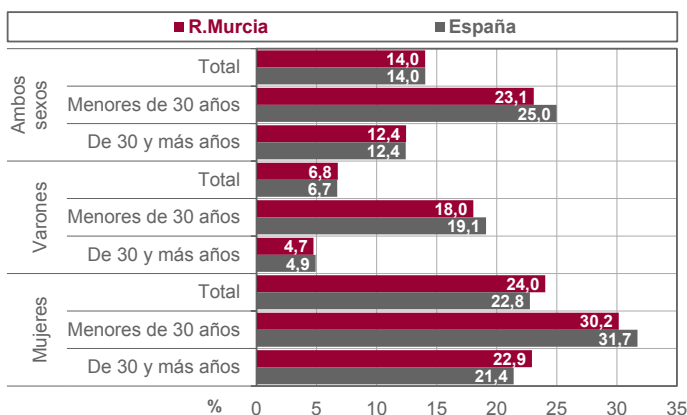
GRÁFICO 3.18.
TASAS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1). AÑO 2020 (Medias anuales en %)



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

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

GRÁFICO 3.19.
TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD. AÑO 2020 (Medias anuales en %)



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

mientras que, en las mujeres, se dispara a un 24% en la Región de Murcia y a un 22,8% en España. Por grupos de edades, es una evidencia entre la población de menos de 30 años, con una tasa del 23,1% en la comunidad murciana y del 25% en el país, mientras que, a partir de 30 años, baja hasta quedarse en un 12,4% en ambos ámbitos territoriales.

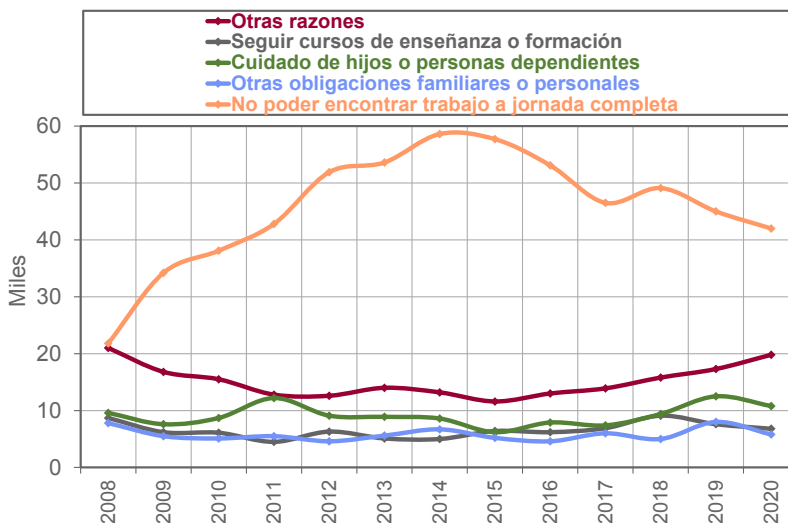
Son innumerables las recomendaciones que han apostado por el trabajo a tiempo parcial como la fórmula idónea para poder conciliar el trabajo como fuente de ingresos y la esfera familiar, pero la realidad no apunta necesariamente a ese deseo. Casi la mitad de los ocupados a tiempo parcial en la Región de Murcia, concretamente 42.000, manifiestan que el motivo de la jornada es porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa, lo que pone de manifiesto que el empleo a jornada parcial se convierte en una opción forzosa. Sin embargo, esta respuesta aparece en menor medida que en 2019, cayendo a un ritmo del 6,7%, frente al auge de quienes aluden a otras razones. También pierden

importancia el resto de motivos expuestos de forma expresa en el cuestionario de la EPA, como el cuidado de hijos o personas dependientes, seguir cursos de enseñanza o formación u otras obligaciones familiares o personales.

3.1.3.6. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el conjunto del año 2020, la pandemia no ha reducido el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en situación de alta. Ha interrumpido, eso sí, la notable progresión que mantenía en las anualidades precedentes, entre 3 y 4 puntos porcentuales desde mediados de 2014, cuya continuidad habría supuesto al menos la creación de unos 15.000 empleos. Tanto la media de inscritos en diciembre como el promedio anual prácticamente igualan las cifras de 2019. Una estabilidad, no obstante, que resulta tras profundas variaciones de signo opuesto en el transcurso del año.

GRÁFICO 3.20.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE LA JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2020 (Medias anuales en miles)



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

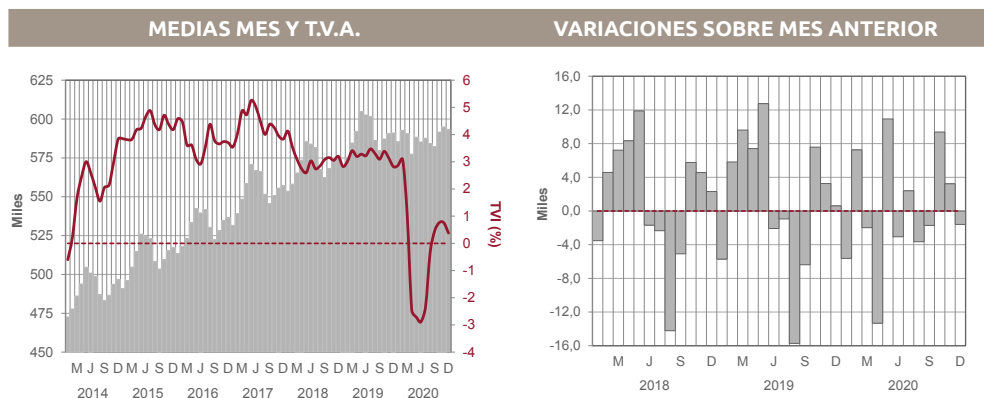
Un gran desplome durante los meses de confinamiento más severo. Y recuperación posterior, con altibajos toda vez que los descensos en los meses finales del verano son más que recuperados en el cuarto trimestre. Estabilidad, en efecto, a la vista de los números que se exponen a continuación, sólo posible porque los ERTE han permitido que los trabajadores afectados hayan mantenido la situación de alta en la Seguridad Social y evitado su pase al desempleo. Pero con diferencias significativas distinguiendo por regímenes y, sobre todo, actividades económicas.

Estrictamente, la media anual de 2020 arroja unos 1.000 afiliados menos que el año anterior, según la Tesorería General de la Seguridad Social, unos 587.800 en total. Mengua ínfima, como denota que la correspondiente tasa de variación interanual es -0,1%. Un año antes creció un 3,2%, entonces el quinto consecutivo con alzas por encima de los tres puntos. En diciembre, la media del mes supera los 593.300 inscritos, incluso por encima, aun por cuatro décimas, del registro obtenido un año antes. Sin embargo, como se apuntaba, las oscilaciones en el transcurso del año son importantes. No es una novedad. Son frecuentes en la Región de Murcia dada la

estacionalidad de determinadas actividades productivas. Lo enseña el gráfico 3.21, en el que se aprecian los fuertes incrementos que suceden habitualmente entre marzo y junio. También los descensos en el bimestre final del verano, y la nueva subida de los afiliados ante la llegada de las festividades navideñas. Lo sorprendente en el año 2020 es la extemporaneidad de algunos movimientos, consecuencia de la COVID-19. El principal, sin duda, que la pandemia impide el acusado repunte habitual durante la primavera. El confinamiento trae consigo un pronunciado descenso (en marzo y abril disminuye la afiliación en unas 15.200 personas respecto al máximo anual registrado en febrero), parcialmente recuperado en los dos meses siguientes (se eleva en poco más de 10.000 personas hasta julio). La evolución posterior se asemeja a la habitual, con un matiz: es más suave la contracción en agosto y septiembre (5.400 afiliados menos en 2020, 22.100 un año antes). No hay diferencias en los repuntes del último trimestre (poco más de 11.000 personas).

Muy leve, pero el avance interanual del número de afiliados que anota la Región de Murcia en diciembre de 2020 es una de las dos excepciones (la otra es Castilla-La Mancha, cuya tasa es una décima superior)

GRÁFICO 3.21.
PERSONAS AFILIADAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN LA REGIÓN DE MURCIA



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

que se encuentra en los resultados de las comunidades autónomas. Los datos reafirman la conocida asimetría sectorial de esta crisis, que se traslada al ámbito territorial por las diferentes características de las estructuras productivas. Las autonomías con más peso turístico, Canarias y Baleares, son las que presentan las tasas más adversas (-5,5 y -4,2% respectivamente), más del doble respecto al grupo que queda inmediatamente detrás con valores que rebasan ligeramente el -2% (gráfico 3.22). España anota una tasa interanual del -1,9%.

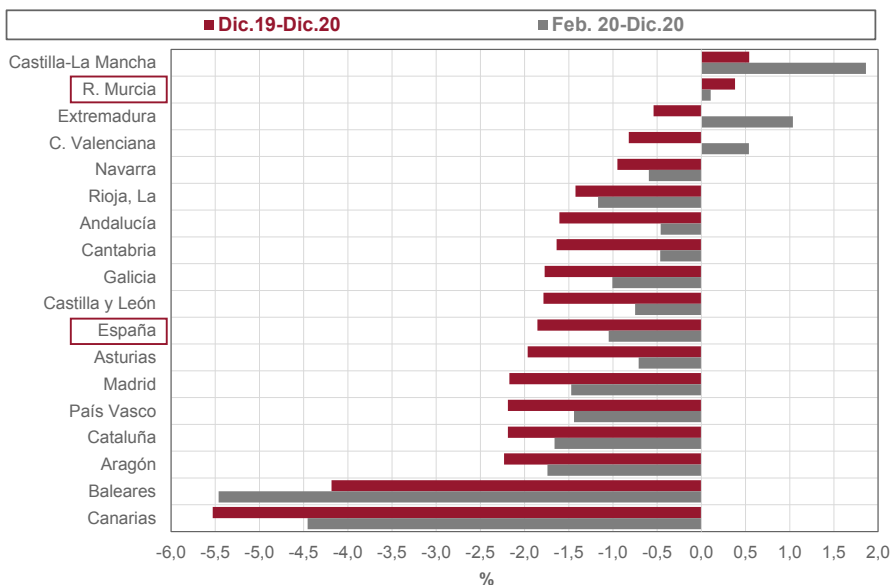
La estadística de afiliación a la Seguridad Social es muy esclarecedora del efecto protector del empleo proporcionado por los ERTE. La mayor contracción del PIB desde mediados del siglo pasado que se registra en 2020 no lo ha reducido en la Región de Murcia. En la crisis económica precedente, ya en 2008, sólo de desaceleración económica pues tal magnitud empezó a disminuir un año más tarde, disminuyó la cantidad de afiliados

en más de 36.000 personas con las cifras de diciembre, un 6,1%, y cerca de 28.000 adicionales en 2009, un 5%, con una mengua del PIB muy inferior a la estimada en 2020.

En la Región de Murcia, la estabilidad de la cifra total de afiliados respecto al año 2019 enmascara, sin embargo, diferencias sustanciales cuando se focaliza en los distintos regímenes de la Seguridad Social y, más aún, en las actividades productivas. En relación con aquellos, son los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial Agrario o al de Autónomos los que sostienen el leve ascenso reseñado de la afiliación total; en el primero con un notable aumento, suave, pero significativo, en el segundo. Los demás a la baja, mínimamente el Régimen General. Se observa ciertas diferencias sobre la evolución en España (tabla 3.19). En el conjunto nacional, apenas sube la cantidad de afiliados en los regímenes de Autónomos y Agrario, y es relevante la caída que afecta al General.

GRÁFICO 3.22. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2020

(Sobre los datos medios mensuales)



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

TABLA 3.19.
TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR RÉGIMENES.
AÑO 2020 (Medias mensuales y variaciones porcentuales)

	R. Murcia											
	2019	2020						Variación (%)				
	Diciembre	Febrero	Abril	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Febr.- Abr.	Abr.- Sept.	Sept.- Dic.	Feb.- Dic.	Dic.19/ Dic.20
R. General (1)	405.631	403.738	382.851	394.529	400.912	403.188	404.083	-5,2	3,1	2,4	0,1	-0,4
Agrario	73.080	76.707	84.066	75.700	78.279	78.784	76.168	9,6	-10,0	0,6	-0,7	4,2
Emp. Hogar	10.975	10.906	10.541	10.191	10.324	10.452	10.495	-3,3	-3,3	3,0	-3,8	-4,4
Autónomos	100.303	100.219	98.819	100.674	100.949	101.305	101.546	-1,4	1,9	0,9	1,3	1,2
Régimen del Mar	1.094	1.142	1.125	1.220	1.226	1.196	1.040	-1,5	8,4	-14,8	-8,9	-4,9
Total	591.083	592.712	577.402	582.314	591.690	594.925	593.332	-2,6	0,9	1,9	0,1	0,4
	España											
	2019	2020						Variación (%)				
	Diciembre	Febrero	Abril	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Febr.- Abr.	Abr.- Sept.	Sept.- Dic.	Feb.- Dic.	Dic.19/ Dic.20
R. General (1)	14.901.559	14.788.240	14.043.392	14.446.223	14.553.803	14.562.223	14.553.605	-5,0	2,9	0,7	-1,6	-2,3
Agrario	777.865	746.739	759.943	726.914	729.753	747.920	780.618	1,8	-4,3	7,4	4,5	0,4
Emp. Hogar	396.626	394.171	381.557	374.395	377.644	380.524	381.896	-3,2	-1,9	2,0	-3,1	-3,7
Autónomos	3.269.088	3.257.896	3.211.267	3.263.552	3.265.369	3.267.873	3.271.408	-1,4	1,6	0,2	0,4	0,1
Régimen del Mar	62.115	61.932	61.283	64.126	62.645	62.323	59.776	-1,0	4,6	-6,8	-3,5	-3,8
Total	19.408.537	19.250.228	18.458.667	18.876.388	18.990.363	19.022.001	19.048.433	-4,1	2,3	0,9	-1,0	-1,9

(1) Sin Sistema Especial Agrario ni Sistema Especial del Hogar.

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

Es destacado el crecimiento del número de afiliados en el Régimen Especial Agrario, más de cuatro puntos porcentuales entre los meses de diciembre de 2019 y 2020 que representan unos 3.100 trabajadores más. Sin embargo, esa variación surge como consecuencia de un incremento excepcional durante la vigencia del primer estado de alarma (cerca de 92.700 inscritos en mayo), lo que denota la relevancia de una actividad esencial como la agricultura para generar empleo y su capacidad para atraer trabajadores desplazados de otras ocupaciones productivas. Posteriormente, sigue un periodo de progresiva disminución, hasta poco más de 75.000 trabajadores en agosto y septiembre, y un ligero repunte, con oscilaciones, en los meses finales del año. También se registra un alza considerable, cifrada en unos 1.200 afiliados (1,2%), en el Régimen Especial de Autónomos, en el que no hay adscripción de afectados por un ERTE. Perdió también afiliación en los meses de confinamiento (unos 1.500 trabajadores entre marzo y abril), pero los recupera durante el verano y acrecienta la cifra en el tramo final del año. En comparación con la caída interanual en el Régimen General,

aun pequeña, el trabajo autónomo puede estar sirviendo de refugio ante la crisis pandémica y de vía flexible para atender las necesidades de mano de obra por parte de algunas empresas.

Los demás regímenes de la Seguridad Social anotan descensos. De reducida magnitud el general, comparando la evolución interanual en diciembre de las dos últimas anualidades. El decremento asciende a 1.500 trabajadores, cuatro décimas en términos relativos. Pese al paraguas protector de los ERTE, las restricciones a la movilidad y el cierre parcial o total de determinadas actividades productivas en marzo y abril arrojó fuera del sistema a casi 21.000 personas, de las que se reintegran cerca de 16.000 hasta julio inclusive; tras el habitual declive en los dos meses siguientes de verano, vuelve a avanzar la afiliación al Régimen General hasta quedar en diciembre próxima a la registrada un año antes. Los otros dos regímenes, del Mar y Empleados de Hogar, anotan en diciembre de 2020 menguas interanuales superiores a los cuatro puntos.

El Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos cubren en torno al 85% de la afiliación en alta

laboral en la Región de Murcia. Como la Tesorería General de la Seguridad Social proporciona información desagregada por secciones de actividad de la CNAE-09, es posible analizar la trayectoria sectorial de este indicador laboral. Los datos de su evolución conjunta en el transcurso del año 2020, que se muestran en la tabla 3.20, revelan algunas conclusiones de interés. Una, la acusada desigualdad sectorial ocasionada por la pandemia en el mercado de trabajo. Otra, que dos actividades productivas son las claras perdedoras: *Hostelería*, sobre todo, y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento*, con disminuciones del número de afiliados muy importantes. También, que la crisis económica desencadenada por el coronavirus ha impulsado el

empleo en otras ramas productivas, no sólo en las asistenciales.

En efecto, en términos interanuales conforme a los datos promedio de diciembre, es brutal el impacto en *Hostelería*. Pierde casi 7.500 afiliados, un 18,1%, casi en su totalidad en el Régimen General (-22,7% frente a -1,1% en el de Autónomos). La contracción ya fue muy pronunciada en marzo y abril (es la sección que registra la tasa negativa más elevada), pero se recuperó significativamente durante el verano; las nuevas restricciones impuestas en los últimos meses del año con motivo de la segunda ola de la pandemia vuelven a retraer la afiliación (3.300 menos desde septiembre a diciembre). Es muy potente a su vez la mengua que afecta a *Actividades*

TABLA 3.20.
TRABAJADORES AFILIADOS A LOS RÉGIMENES GENERAL O AUTÓNOMOS POR SECCIONES DE ACTIVIDAD CNAE-09 EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020
(Medias mensuales y variaciones porcentuales) (1)

	2019	2020				Var. porcentual 2020				
	Dic.	Febrero	Abril	Sept.	Dic.	Febr.- Abr.	Abr.- Sept.	Sept.- Dic.	Feb.- Dic.	Dic.19/ Dic.20
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.810	13.057	13.177	13.155	13.405	0,9	-0,2	1,9	2,7	4,6
Industrias extractivas	703	696	672	673	657	-3,4	0,1	-2,3	-5,6	-6,5
Industria manufacturera	71.000	71.312	68.085	69.579	70.946	-4,5	2,2	2,0	-0,5	-0,1
Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	538	551	547	551	560	-0,6	0,6	1,6	1,6	4,1
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5.067	4.850	4.829	5.033	5.048	-0,4	4,2	0,3	4,1	-0,4
Construcción	37.087	37.685	33.752	37.216	38.168	-10,4	10,3	2,6	1,3	2,9
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	109.738	108.074	104.817	107.577	108.464	-3,0	2,6	0,8	0,4	-1,2
Transporte y almacenamiento	26.893	26.837	25.817	25.654	27.837	-3,8	-0,6	8,5	3,7	3,5
Hostelería	41.482	40.748	35.274	37.257	33.989	-13,4	5,6	-8,8	-16,6	-18,1
Información y comunicaciones	8.176	8.261	8.046	8.258	8.517	-2,6	2,6	3,1	3,1	4,2
Actividades financieras y de seguros	8.069	8.080	7.974	8.001	8.036	-1,3	0,3	0,4	-0,5	-0,4
Actividades inmobiliarias	2.755	2.743	2.609	2.732	2.672	-4,9	4,7	-2,2	-2,6	-3,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.348	21.404	20.719	21.167	21.664	-3,2	2,2	2,4	1,2	1,5
Actividades administrativas y servicios auxiliares	32.337	31.754	30.706	32.939	32.994	-3,3	7,3	0,2	3,9	2,0
Administración Pública y defensa, Seg. Social obligatoria	23.705	23.325	22.804	22.905	23.924	-2,2	0,4	4,4	2,6	0,9
Educación	30.999	31.515	29.758	27.162	32.799	-5,6	-8,7	20,8	4,1	5,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	48.809	48.754	49.502	52.828	53.398	1,5	6,7	1,1	9,5	9,4
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	8.963	8.926	7.970	7.595	7.798	-10,7	-4,7	2,7	-12,6	-13,0
Otros Servicios	14.835	14.763	13.998	14.272	14.139	-5,2	2,0	-0,9	-4,2	-4,7
Hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio	603	600	590	625	588	-1,7	5,9	-5,9	-1,9	-2,4
Organismos extraterritoriales	19	22	23	24	25	2,4	4,3	5,7	13,0	33,5
Total R. General y Autónomos	505.934	503.957	481.671	495.202	505.628	-4,4	2,8	2,1	0,3	-0,1

(1) En el Régimen General, sin Sistema Especial Agrario ni Sistema Especial del Hogar.

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

artísticas, recreativas y de entretenimiento, sólo cinco puntos porcentuales inferior a la citada que suponen unos 1.200 personas menos en situación de alta, e igualmente concentrada casi en su totalidad en el Régimen General (disminuye menos de un punto en el de Autónomos). La diferencia respecto a lo sucedido en la hostelería es que sigue retrocediendo durante el verano y se estabiliza en el último trimestre.

Baja a su vez la cantidad de afiliados a la Seguridad Social en la sección de actividad que reúne la mayor parte, *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas*, con cerca de 108.500 personas en diciembre de 2020 que implican una tasa interanual del -1,2%. Aunque a partir de mayo empieza a recuperar parte del empleo destruido en marzo y abril (unos tres puntos porcentuales respecto a febrero), no llega a las cifras de entonces. Tampoco *Actividades inmobiliarias*, cuya afiliación retrocede asimismo en los últimos meses del año. La evolución es semejante en *Otros servicios*. El leve decremento que se observa en *Actividades financieras y de seguros* obedece más bien a las reestructuraciones emprendidas por algunas entidades financieras.

Varias ramas económicas, por el contrario, muestran un notable impulso de la afiliación a la Seguridad Social a causa de la pandemia, aunque fueron muy pocas las que eludieron la caída en el bimestre marzo-abril. Naturalmente, entre ellas se encuentran las de carácter asistencial. En términos interanuales, tomando sólo secciones de actividad con un cierto volumen de empleo, destacan *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (9,4%) y *Educación* (5,8%), las más expansivas. Pero resaltan a su vez las subidas de *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (4,6%), *Información y comunicaciones* (4,2%), *Transporte y almacenamiento* (3,5%) y *Construcción* (2,9%).

Especial interés tiene en 2020 estudiar la evolución del empleo por ramas económicas dada la acusada disparidad de los resultados sectoriales. Se expone a continuación, a partir de la estadística de afiliación a la Seguridad Social clasificada a dos dígitos según la CNAE-09. Los datos, que se enseñan

en la tabla 3.21, son los correspondientes a 31 diciembre, a diferencia de la anterior que proporciona los promedios mensuales. El total del año 2020 es ligeramente inferior, poco más de 590.000 inscritos que representan unos 1.000 menos que la media, pero la variación porcentual es prácticamente la misma, en este caso 0,3%. En la citada tabla se muestran las 20 actividades con peor y mejor comportamiento en 2020 entre las que tienen como mínimo 500 afiliados inscritos en la Región de Murcia, junto a los resultados de las mismas en España.

Reafirma, desde luego, el gran deterioro laboral ocasionado por la pandemia en las actividades vinculadas al turismo, la hostelería y el entretenimiento. Con caídas comprendidas entre 10 y 17 puntos porcentuales se encuentran *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento*, *Servicios de comidas y bebidas*, *Servicios de alojamiento*, *Actividades de agencias de viaje*, *operadores turísticos y otras relacionadas*, y *Actividades de creación, artísticas y espectáculos*. Pero se observa a su vez la inclusión entre las más deterioradas de algunas de la industria manufacturera, que, en conjunto, muestra estabilidad del número de afiliados entre los meses de diciembre de los dos años estudiados (tabla 3.20). Sin embargo, la mayor disminución de las más de 90 ramas que incluye esta clasificación sucede en *Industria del cuero y del calzado*, casi una quinta parte de los trabajadores inscritos al acabar el año 2019. La mengua se sitúa entre 3 y 6 puntos porcentuales en *Otras industrias extractivas*, *Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.*, *Fabricación de bebidas* y *Coquerías y refino de petróleo*.

En sentido contrario, se revela a su vez los fuertes procesos de creación de empleo en varias actividades productivas. La principal en *Actividades postales y de correos*, que lo acrecienta casi un 17%. Pero, además de la sanitaria, es importante en *Programación, consultoría y otras actividades informáticas* (8%), y en algunas del subsector manufacturero como *Industria textil*, *Fabricación de productos de caucho y plásticos*, *Fabricación de muebles* y *Suministro de energía eléctrica*. Asimismo, las actividades vinculadas a la construcción presentan significados repuntes.

TABLA 3.21.
EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS. AÑO 2020 (Número y variaciones porcentuales) (1)

Actividad CNAE-09		Total afiliados						
		Región de Murcia			España			
		2020	%			%		
		19/20	13-19	09-13	19/20	13-19	09-13	
Peor evolución 2020								
15	Industria del cuero y del calzado	1.553	-19,7	38,2	25,7	-15,6	8,4	13,0
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	5.016	-17,4	58,3	1,1	-14,7	47,8	7,3
56	Servicios de comidas y bebidas	32.445	-16,7	33,3	6,5	-14,9	27,8	3,9
55	Servicios de alojamiento	2.129	-16,1	31,4	-16,9	-20,3	27,3	-3,0
79	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos	686	-13,6	38,1	-12,7	-14,0	35,9	-12,3
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.057	-10,0	50,9	-0,5	-11,4	30,5	-2,5
08	Otras industrias extractivas	638	-6,7	-12,4	-28,5	-3,0	2,2	-34,4
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3.287	-5,8	35,6	-16,4	-3,9	16,3	-15,4
96	Otros servicios personales	9.292	-5,1	27,4	-0,6	-6,0	26,0	-1,4
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y de uso doméstico	1.807	-4,5	-15,7	-24,1	-5,7	-23,0	-19,9
97	Actividades de los hogares como empleadores	11.069	-4,2	-8,5	38,4	-3,4	-6,5	41,2
77	Actividades de alquiler	2.229	-4,1	-6,9	-46,9	-9,9	-10,4	-44,5
11	Fabricación de bebidas	1.271	-3,9	18,5	-21,4	-4,7	3,8	-10,1
19	Coquerías y refino de petróleo	929	-3,8	1,5	20,4	-3,8	-4,1	-2,2
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	1.323	-3,2	36,7	-2,3	-5,7	20,3	-9,0
68	Actividades inmobiliarias	2.667	-3,0	52,6	-4,2	-2,4	45,6	8,1
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	692	-2,9	66,2	-6,7	-1,4	0,1	-21,8
32	Otras industrias manufactureras	1.112	-2,5	34,4	2,7	-1,8	26,2	-2,1
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1.869	-2,1	27,0	-13,5	-4,1	7,6	-21,3
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor	57.119	-2,0	11,8	-3,1	-3,3	8,4	-2,4
Mejor evolución 2020								
53	Actividades postales y de correos	2.268	16,8	62,1	10,1	13,0	49,8	-4,0
86	Actividades sanitarias	38.133	10,4	19,2	-2,3	6,4	20,2	-0,7
62	Programación, consultoría y otras actividades informáticas	4.956	8,0	159,7	23,1	3,5	79,0	17,2
13	Industria textil	890	5,8	45,5	-12,2	-1,0	13,0	-12,2
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	3.658	5,6	38,0	2,6	-0,6	9,6	-11,4
85	Educación	32.226	5,4	41,2	6,8	1,7	34,3	6,3
31	Fabricación de muebles	6.211	4,8	36,7	-31,3	-0,1	11,5	-35,3
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	7.054	4,8	25,8	-6,5	0,1	38,1	7,3
03	Pesca y acuicultura	866	4,6	8,7	-4,5	-2,9	-10,0	-12,1
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	15.598	4,5	22,0	-4,2	1,7	17,5	-4,0
35	Suministro de energía eléctrica, gas y aire acondicionado	559	3,9	-9,6	-9,4	0,0	-8,8	-0,5
78	Actividades relacionadas con el empleo	5.190	3,7	75,8	50,6	0,5	66,9	6,1
80	Actividades de seguridad e investigación	3.441	3,6	18,5	-11,1	-0,2	19,9	-8,6
41	Construcción de edificios	12.290	3,6	47,7	-56,1	0,7	39,4	-49,3
43	Actividades de construcción especializada	23.428	3,6	37,9	-40,5	0,8	26,0	-33,3
21	Fabricación de productos farmacéuticos	575	3,0	55,4	35,0	3,2	24,8	-2,7
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	2.994	2,9	53,0	9,7	-1,4	44,0	2,9
72	Investigación y desarrollo	1.282	2,8	22,9	6,1	2,4	25,9	10,0
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	5.828	2,7	50,2	-24,9	-0,1	27,3	-13,7
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	88.467	2,7	24,6	-9,1	0,3	-0,4	-6,7

(1) A 31 de diciembre. Se muestran las 20 actividades con peor y mejor evolución en 2020 entre las que tienen como mínimo 500 afiliados el último día de ese año.

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

3.1.4. PARO ESTIMADO

La población parada medida por la EPA es otro indicador cuya trayectoria favorable se interrumpe con la aparición del coronavirus. En la Región de Murcia, la media anual estimada en 2020 es de 117.200 parados, un 10,9% más que en 2019, mientras que el

incremento en España es de un 8,7%. Es una opinión generalizada que la evolución podría haber sido peor de no ser por los ERTE y otras medidas de apoyo, pero ello no es óbice para que otras causas, como la desaparición de la viabilidad en determinados negocios, el peso de la contratación temporal en algunas actividades productivas no esenciales o la enorme

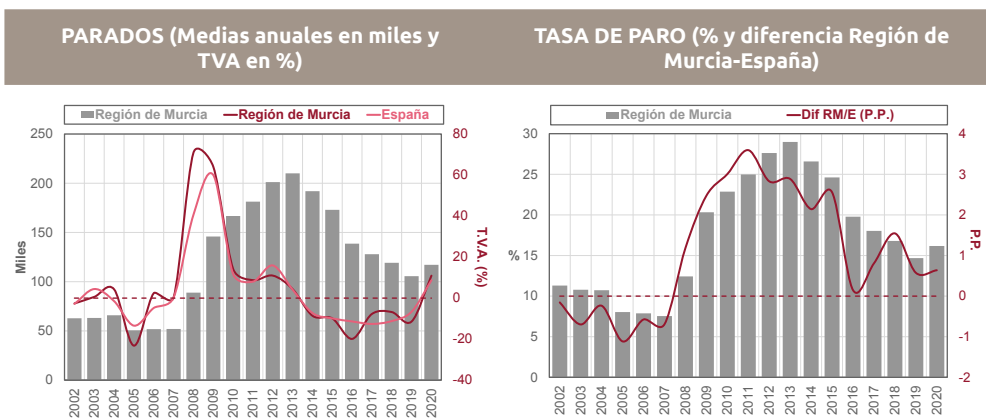
dificultar de encontrar empleo dada la situación hayan contribuido a destruir empleo. De esta manera, el paro estimado regional, que estaba menguando desde 2013 hasta 2019, vuelve a crecer. En cuanto a la tasa de paro, es de un 16,2%, más elevada que la del año anterior (14,7%), alta en comparación con la de España (15,5%), pero todavía lejos de los valores por encima del 20% resultantes en los años más adversos de los últimos tiempos en el terreno económico y laboral, que transcurren desde 2009 hasta 2015.

Como se ha procedido con activos y ocupados, el cariz extraordinario de 2020 aconseja un análisis de la evolución trimestral del paro estimado a lo largo del año con el fin de conocer si se produce una correlación con la cronología de normas adoptadas en respuesta a la pandemia. Esta labor conduce a conclusiones que, en ciertos casos, pueden ser de difícil interpretación. Así, en el segundo trimestre, hay casi diez mil parados menos que en el primero, lo que se opone al rebrote en la cifra de paro registrado regional, que se manifiesta con vigor sobre todo en abril. La tasa de paro cae casi un punto porcentual. Que una menor actividad productiva conlleve menos paro sólo admite una explicación metodológica, sustentada en una definición que asocia el paro a la búsqueda activa de

empleo, aunque una disminución del paro estimado en el segundo trimestre es algo que ya ha ocurrido en la Región de Murcia en 2018 y 2019, lo que implica también un componente estacional. Es en el tercer trimestre cuando sube el paro estimado de forma significativa, marcando el máximo anual de 128.500 personas, en un periodo en el que, coincidiendo con el verano, se relajaron las restricciones, probablemente porque las expectativas de encontrar ocupación promovieran el fuerte incremento interanual de la población en ese periodo. Aunque de intensidad leve, el descenso de los activos y el aumento de los ocupados en el cuarto trimestre ocasionan que el paro retroceda hasta 111.700 personas en el cuarto trimestre, dejando una tasa de paro regional del 15,4% que además implica una reducción respecto al cuarto trimestre de 2019.

En todas las comunidades autónomas ha crecido el número de parados en medias anuales, con la excepción de Asturias y Extremadura. Nuevamente con la salvedad de Asturias, también repunta la tasa de paro, aunque no se ha llegado en ningún caso a los niveles de 2013. Tanto con relación a la cifra de parados como a la tasa de paro, destaca el incremento en Baleares sobre todo, lo que enlaza con la caída en la cifra de ocupación

GRÁFICO 3.23.
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DESEMPLEADOS Y DE LA TASA DE PARO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2020



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

GRÁFICO 3.24.
EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE LA POBLACIÓN PARADA Y DE LA TASA DE PARO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2018-2020

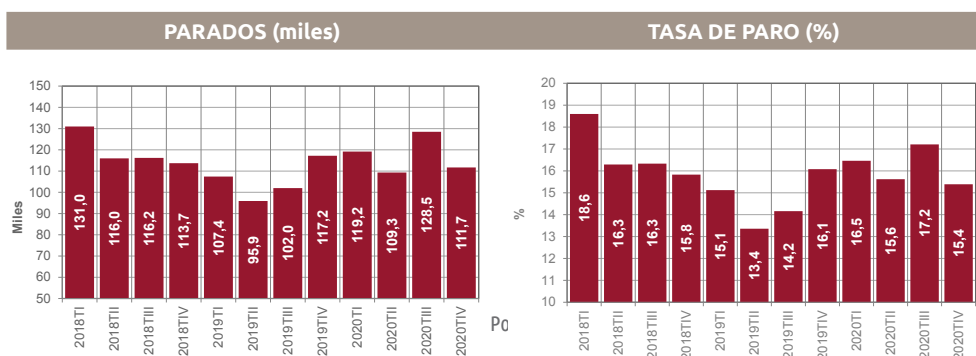


TABLA 3.22.
POBLACIÓN DESEMPLEADA (medias anuales en miles) Y TASAS DE PARO (%) POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013, 2019 Y 2020

	Población desempleada						Tasas de paro					
	2013	2019	2020	19/20 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)	2013	2019	2020	19/20 (p.p.)	13/19 (p.p.)	07/13 (p.p.)
Andalucía	1.460,6	838,7	866,2	3,3	-42,6	208,4	36,2	21,2	22,3	1,1	-15,0	23,5
Aragón	140,2	65,5	75,5	15,3	-53,3	301,9	21,4	10,0	11,7	1,7	-11,4	16,1
Asturias	117,5	64,0	62,7	-2,1	-45,5	193,1	24,1	14,2	14,1	-0,1	-9,9	15,7
Baleares	136,2	76,0	101,7	33,8	-44,2	246,1	22,3	11,8	16,2	4,4	-10,5	15,1
Canarias	371,4	233,5	248,5	6,4	-37,1	257,0	33,7	20,5	22,7	2,2	-13,2	23,3
Cantabria	57,2	28,0	32,4	15,8	-51,1	244,9	20,4	10,3	12,2	1,9	-10,2	14,5
Castilla y León	254,7	130,4	132,4	1,5	-48,8	206,6	21,7	11,6	12,1	0,4	-10,1	14,6
Castilla- La Mancha	304,8	159,6	171,5	7,5	-47,7	324,7	30,0	16,2	17,7	1,5	-13,8	22,3
Cataluña	893,2	426,5	482,3	13,1	-52,3	260,9	23,1	11,0	12,6	1,6	-12,1	16,6
C. Valenciana	690,5	342,9	390,2	13,8	-50,3	223,4	28,1	14,1	16,2	2,1	-13,9	19,3
Extremadura	174,0	107,2	106,0	-1,2	-38,4	181,1	33,9	21,5	21,8	0,3	-12,3	20,9
Galicia	284,6	145,9	146,7	0,5	-48,7	191,1	22,0	11,8	12,0	0,3	-10,3	14,5
Madrid	669,5	368,2	434,9	18,1	-45,0	221,6	19,8	10,6	12,5	1,9	-9,1	13,5
R.Murcia	210,1	105,6	117,2	10,9	-49,7	303,7	29,0	14,7	16,2	1,5	-14,3	21,4
Navarra	56,4	26,0	31,2	20,0	-54,0	285,2	17,9	8,2	10,1	1,8	-9,7	13,2
País Vasco	173,6	94,3	96,8	2,7	-45,7	161,2	16,6	9,2	9,5	0,4	-7,4	10,4
Rioja, La	31,2	15,6	16,7	7,2	-50,1	245,7	20,0	10,0	10,8	0,8	-10,1	14,3
España	6.051,1	3.247,8	3.530,9	8,7	-46,3	227,8	26,1	14,1	15,5	1,4	-12,0	17,9

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

laboral en esta comunidad insular tan dependiente del turismo. No obstante, Canarias (22,7%), Andalucía (22,3%) y Extremadura (21,8%) siguen padeciendo los niveles de desempleo más elevados, mientras que la situación menos desfavorable, por debajo del 10%, se observa en el País Vasco.

El empeoramiento del desempleo en 2020 afecta en la Región de Murcia a los hombres en mayor medida que a las mujeres, en función de lo resultante de sus tasas de variación anual (15,8% y 6,9%, respectivamente). La repercusión de este incremento principalmente en los hombres

también se manifiesta en España. Esta circunstancia implica una brecha menor, pero el desempleo sigue siendo una perturbación que perjudica sobre todo a las mujeres, lo que está ocurriendo desde poco después de que la Gran Recesión llegara a su fin. En 2020, la media anual en la Región de Murcia es de 55.300 parados y 62.000 paradas, con lo que las mujeres representan un 52,9% del paro registrado regional —en 2013, era 44,4%—.

La población parada regional de entre 25 y 54 años, con una tasa de variación anual del 12,8%, avanza a un mayor ímpetu que el agregado regional, con lo que cambia la dirección con relación al sexenio 2013-2019, en el que esta cohorte es la que marca la reducción relativa mayor del paro estimado. Esta circunstancia también se refleja en España y, volviendo a la Región de Murcia, por sexo entre los varones. Con relación a la población parada regional de menos de 25 años, crece un 8,4%, llegando a haber una ligera reducción de la cifra de paradas de esa edad. Entre el colectivo de 55 años y más, la población parada regional se eleva un 8,4%, aunque todo este incremento se localiza en los varones.

Respecto a las tasas de paro, la reducción de la brecha no implica que deje de ser amplia, ya que, en la Región de Murcia, es de un 19,5% entre las mujeres, frente a un 13,6% entre los varones. Sigue quedando lejos lo estimado en años anteriores, entre 2008 y 2013, en que la diferencia era muy pequeña o, incluso, la tasa de paro masculina era más alta. Como, en la época del auge inmobiliario, también hubo una distancia que redundaba en perjuicio del paro femenino, cabe el argumento de que, cuando el mercado de trabajo murciano se agiliza gracias al dinamismo de la actividad económica, la incorporación no beneficia tanto a las mujeres en clave de empleo como a los hombres.

Permanece la correlación inversa entre tasa de paro y edad, teniendo en cuenta las tres cohortes seleccionadas, resultando las citadas tasas en la Región de Murcia de un 37,4% en menores de 25 años, de un 15,3% entre los 25 y los 54 años y de un 10,6% en mayores de 55 años. Respecto a 2019, las tasas son menores, con la excepción de la cohorte de más años. La reducción de las tasas de paro conforme mayores son las edades que cubren las cohortes se produce

TABLA 3.23.
POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑOS 2013, 2019 Y 2020 (Miles)

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Variación (%)			2013	2019	2020	Variación (%)		
				19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Ambos sexos	210,0	105,7	117,2	10,9	-49,7	304,1	6.051,1	3.247,8	3.530,9	8,7	-46,3	227,8
Menores de 25 años	32,5	19,6	21,2	8,4	-39,8	116,3	951,1	500,8	547,8	9,4	-47,3	113,9
25-54 años	160,6	73,2	82,6	12,8	-54,4	377,0	4.516,1	2.255,0	2.474,2	9,7	-50,1	257,3
55 y más años	17,0	12,9	13,4	4,1	-24,0	413,6	583,9	492,0	509,0	3,4	-15,7	324,4
Hombres	116,9	47,7	55,3	15,8	-59,2	365,8	3.205,6	1.527,8	1.679,3	9,9	-52,3	287,9
Menores de 25 años	18,0	9,6	11,4	18,8	-47,0	125,3	515,3	260,2	293,7	12,9	-49,5	146,6
25-54 años	88,8	31,4	38,5	22,5	-64,6	490,7	2.352,1	1.018,9	1.132,2	11,1	-56,7	333,2
55 y más años	10,2	6,8	5,5	-19,6	-33,3	389,2	338,3	248,7	253,4	1,9	-26,5	354,2
Mujeres	93,2	58,0	62,0	6,9	-37,7	245,3	2.845,5	1.720,0	1.851,7	7,7	-39,6	179,0
Menores de 25 años	14,4	10,0	9,9	-1,0	-30,5	104,6	435,8	240,6	254,1	5,6	-44,8	84,8
25-54 años	72,0	41,8	44,1	5,4	-41,9	285,8	2.164,1	1.236,1	1.342,0	8,6	-42,9	200,2
55 y más años	6,8	6,2	8,0	30,1	-9,2	431,4	245,6	243,3	255,6	5,0	-0,9	289,2

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

también cuando el detalle se detiene en los varones o en las mujeres.

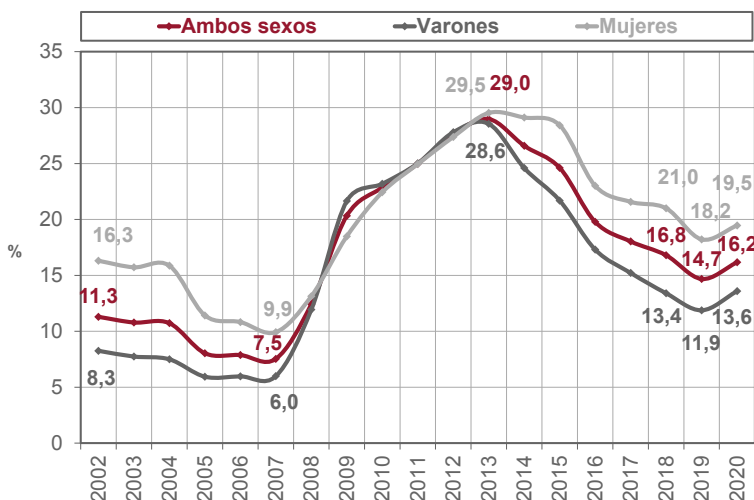
Las diferencias tan imponentes que se observan al cruzar el umbral de los 25 años, de más de veinte puntos porcentuales, continúan revelando el problema del paro juvenil, que además tiene un sesgo en detrimento de las mujeres. Este problema se acrecienta desde la perspectiva territorial. Las tasas de paro entre las personas menores de esta edad son muy altas en todas las comunidades autónomas, como se deduce de los porcentajes más bajos, que se encuentran en Navarra (25,6%), La Rioja (26,4%) y Aragón (28,2%), pero es que son varias en las que se supera el umbral del 40%, como Baleares (42%), Cantabria (42,3%), Extremadura (47,3%) y Andalucía (49,6%), hasta alcanzar el máximo con más paro que ocupación en Canarias (52,1%).

Otra relación inversa respecto a la tasa de paro para la marca el nivel de estudios del sistema educativo. En la población parada de la Región de Murcia, es de un 21,5% entre quienes han llegado hasta educación primaria, para descender hasta un 18,3%

en quienes han superado la educación secundaria en su primera etapa y un 18,4% en su segunda etapa, y quedarse en un 11,4% en titulados superiores. En 2020, no obstante, la tasa de paro se ha reducido unas décimas entre la población parada de niveles primarios e inferiores y la que cuenta con educación secundaria de primera etapa, algo que no ocurre en el conjunto de España, en donde este indicador crece en todos los niveles considerados. Los niveles de desempleo sólo podrían calificarse de moderados, una percepción muy condescendiente si se tiene en cuenta que están en torno al 10-11%, en la población parada de estudios superiores, independientemente de lo lejos que se esté en comparación con los negros datos de 2013.

En 2020 continúa la tendencia decreciente del paro de larga duración en la Región de Murcia. El peso de este colectivo se ha reducido en seis puntos, pasando a ser de un 35,6%. Aunque con menor participación, se ha incrementado considerablemente la presencia de quienes están parados entre seis meses y un año, así como quienes lo

GRÁFICO 3.25.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA.
PERIODO 2002-2020 (Medias anuales en %)



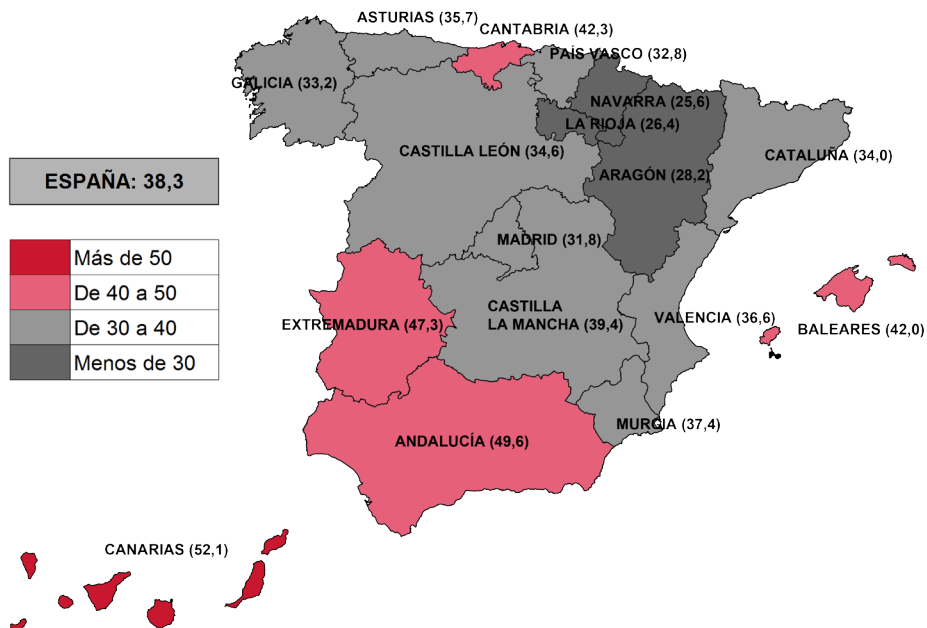
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

TABLA 3.24
TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑOS 2013, 2019 Y 2020 (%)

	Región de Murcia						España					
	2013	2019	2020	Diferencia (p.p.)			2013	2019	2020	Diferencia (p.p.)		
				19/20	13/19	07/13				19/20	13/19	07/13
Ambos sexos	29,0	14,7	16,2	1,5	-14,3	21,4	26,1	14,1	15,5	1,4	-12,0	17,9
Menores de 25 años	53,5	33,4	37,4	4,0	-20,1	36,9	55,5	32,6	38,3	5,7	-22,9	37,4
25-54 años	27,6	13,4	15,3	1,9	-14,3	21,4	24,5	12,9	14,5	1,6	-11,6	17,3
55 y más años	20,4	11,4	10,6	-0,9	-9,0	14,9	19,4	12,2	12,1	-0,2	-7,1	13,7
Hombres	28,6	11,9	13,6	1,7	-16,7	22,6	25,6	12,4	13,9	1,4	-13,2	19,2
Menores de 25 años	53,6	28,2	33,5	5,3	-25,4	38,4	56,2	31,0	37,1	6,2	-25,3	41,0
25-54 años	27,1	10,4	12,8	2,3	-16,7	22,5	23,8	11,1	12,6	1,5	-12,8	18,3
55 y más años	20,8	10,2	7,6	-2,6	-10,5	15,7	19,6	11,3	11,0	-0,3	-8,3	14,8
Mujeres	29,5	18,2	19,5	1,2	-11,3	19,6	26,7	16,0	17,4	1,4	-10,7	16,0
Menores de 25 años	53,4	40,5	43,3	2,8	-12,9	34,7	54,6	34,5	39,7	5,2	-20,1	32,9
25-54 años	28,3	16,9	18,4	1,5	-11,3	19,5	25,2	15,0	16,6	1,6	-10,2	15,7
55 y más años	19,8	13,1	14,3	1,2	-6,7	13,6	19,1	13,5	13,3	-0,1	-5,6	11,6

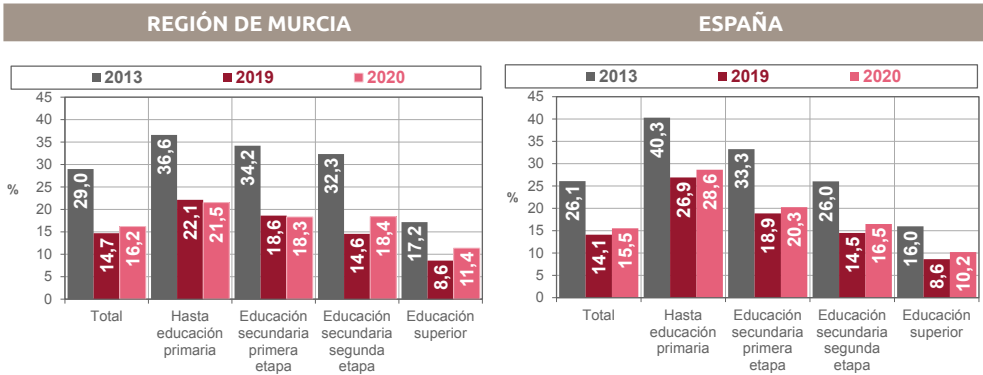
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

MAPA 3.3.
TASAS DE PARO DE LAS PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.
AÑO 2020 (Media anual en %)



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

GRÁFICO 3.26.
TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN. AÑOS 2013, 2019 Y 2020
(Medias anuales en %)



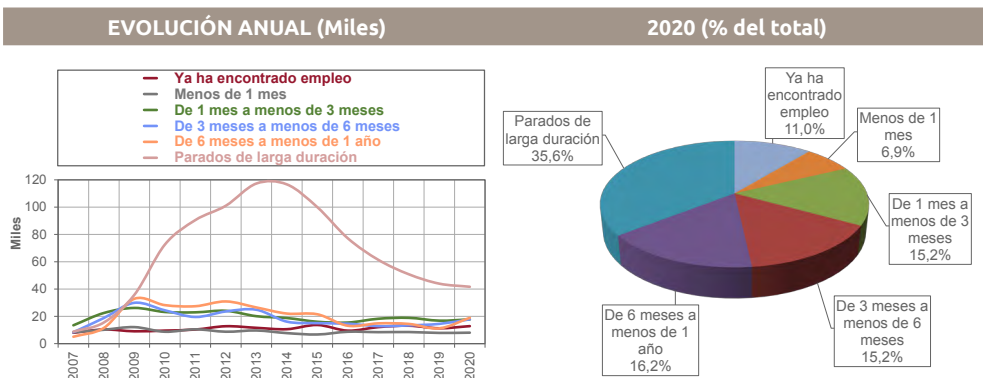
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

están entre tres y seis meses, con lo que llegan a suponer, respectivamente, un 16,2% y un 15,2% del paro regional, siendo más pausada la evolución cuando la duración del desempleo no supera el trimestre. La relevancia de quienes llevan en paro entre seis y doce meses puede obedecer esencialmente a la rescisión de las relaciones laborales derivadas de la caída en la actividad

productiva. Por último, se cita que crece la cifra de parados que manifiestan que ya han encontrado un empleo, que representan un 11% del paro regional.

La descripción del impacto de la crisis pandémica sobre la ocupación laboral revela el papel amortiguador de los ERTE, de tal manera que la cifra de ocupados en la Región

GRÁFICO 3.27.
PARADOS POR TIEMPO DE BÚSQUEDA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2020
(medias anuales en miles) **Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN 2020**



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

de Murcia se reduce de forma moderada. En algunos ámbitos funcionales, como el del empleo público y el del empleo fijo en el sector privado, la trayectoria es incluso creciente, pero, en colectivos como los trabajadores con contrato temporal y los que trabajan por cuenta propia, los efectos negativos se hacen notar. Por lo tanto, hay trabajadores que, a pesar de las medidas de suspensión o reducción de la jornada de trabajo, no se benefician del sostenimiento de su puesto de trabajo, sino que se ven abocados al paro.

Entre los puntos de atención hacia los que se dirige la metodología de la EPA a la hora de cambiar su planteamiento anual por uno trimestral a partir del segundo trimestre de 2020, está el conocimiento de las causas por las que una persona que ha trabajado anteriormente pierde su último empleo, de las que, con el fin de conocer el límite de los ERTE en el mantenimiento del empleo, conviene detenerse en el despido o supresión del puesto, incluido cuando hay regulación de empleo. Esta circunstancia cobra presencia de un año a otro. En 2019, el promedio anual en la Región de Murcia de quienes aluden a esta causa se cifra en 11.200, un 12,3% de la población parada regional que ha trabajado anteriormente, mientras que, en los trimestres de 2020 en

los que esta pregunta forma parte del cuestionario, nunca está por debajo de los veinte mil afectados. De forma más detallada, la cifra alcanza el tope de 25.300 en el segundo trimestre, algo más de la cuarta parte de los desempleados que han tenido un empleo anterior, para deslizarse en los dos trimestres siguientes a los 23.400 y los 20.000, respectivamente —un 20,1% y un 19,2% respecto a los parados regionales anteriormente empleados—. Con la excepción del cuarto trimestre de 2020, el despido o supresión del puesto afecta proporcionalmente en mayor medida a las mujeres. También se remarca que esta causa extintiva tiene en la Región de Murcia más peso que en España, que es de un 10,1% de promedio en 2019, alcanza un 21,4% en el segundo trimestre de 2020 y se sitúa por debajo del 20% en los dos últimos trimestres de este año.

El recurso a un ERTE provoca que, en el segundo trimestre de 2020, con el primer estado de alarma, el confinamiento y las medidas restrictivas en su máxima expresión, haya más personas entrevistadas en la EPA calificadas como ocupadas que no han trabajado en la semana de referencia a causa de un paro parcial por razones técnicas o económicas o regulación de empleo que las calificadas como paradas que pierden su

TABLA 3.25.
PARADOS QUE HAN TRABAJADO ANTERIORMENTE POR CAUSA DE DEJAR EL ÚLTIMO EMPLEO (miles)

	Región de Murcia				España			
	2019 (media anual)	II Tr. 2020	III Tr. 2020	IV Tr. 2020	2019 (media anual)	II Tr. 2020	III Tr. 2020	IV Tr. 2020
AMBOS SEXOS	91,3	98,1	116,6	104,4	2.931,9	3.126,0	3.373,6	3.400,3
Despido o supr. puesto (inc. reg. emp.)	11,2	25,3	23,4	20,0	297,5	668,4	627,7	601,0
Fin del contrato	43,3	42,1	59,5	48,6	1.635,9	1.634,9	1.811,6	1.818,6
Último empleo hace 3 años o más	24,6	15,3	19,0	21,5	700,8	501,0	579,6	634,1
Resto	12,1	15,3	14,7	14,3	297,8	321,7	354,8	346,6
VARONES	42,9	46,1	54,3	48,7	1.376,4	1.549,7	1.595,2	1.584,6
Despido o supr. puesto (inc. reg. emp.)	5,0	11,4	10,3	10,0	172,5	349,3	324,0	306,4
Fin del contrato	23,5	20,9	30,8	25,5	796,3	845,2	876,3	894,6
Último empleo hace 3 años o más	9,4	5,3	7,5	6,7	276,8	199,0	226,4	232,5
Resto	4,9	8,5	5,8	6,5	131,0	156,1	168,5	151,1
MUJERES	48,4	51,9	62,3	55,6	1.555,5	1.576,3	1.778,4	1.815,6
Despido o supr. puesto (inc. reg. emp.)	6,2	14,0	13,1	10,0	125,0	319,1	303,7	294,6
Fin del contrato	19,7	21,3	28,7	23,0	839,6	789,7	935,3	924,0
Último empleo hace 3 años o más	15,3	9,9	11,6	14,8	424,0	302,0	353,2	401,6
Resto	7,3	6,8	9,0	7,8	166,8	165,6	186,3	195,5

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

último empleo por despido o supresión del puesto. Además, la vía extintiva, como cabría deducir de un ámbito territorial con alta temporalidad, no ocupa la primera posición entre los parados con empleo anterior, sino el fin del contrato. La cifra media regional correspondiente a 2019 de quienes responden esta causa es de 43.300, se queda en 42.100 en el segundo trimestre de 2020 y, a partir de aquí, sube hasta llegar a 59.500 en el tercer trimestre, para bajar a 48.600 en el cuarto. De esta manera, se reconoce que las relaciones laborales temporales tienden a romperse no con el estado de alarma, sino con la temporada estival, lo que responde más bien a una naturaleza funcional de las mismas. El fin del contrato tiene mayor alcance entre varones que entre mujeres. En España, a pesar de una tasa de temporalidad menor que la murciana, la participación de esta causa entre los parados con empleo anterior es incluso más alta.

3.1.5. PARO REGISTRADO

Otra de las señales que alertan de las consecuencias económicas de la pandemia es el fuerte incremento de la cifra de parados registrados respecto a 2019, lo que rompe una tendencia monótonamente decreciente que se estaba dando desde de 2013. En las últimas décadas, sólo al principio de la Gran Recesión, en el bienio 2008-2009, se sobrepasó el aumento porcentual que sucede en 2020 y el último de aquellos años es moderada la diferencia. Y se ha de tener en cuenta de nuevo, también en el análisis de esta variable, que las cifras que se aportan a continuación no reflejan toda la gravedad del problema porque los trabajadores incluidos en ERTE derivados de la pandemia mantienen la situación de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en alta.

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la cifra de personas registradas como paradas en las oficinas públicas de empleo en la Región de Murcia es de 121.343 a 31 de diciembre de 2020. No sólo se vuelve rebasar los cien mil inscritos, sino que, además, el aumento es muy acu-

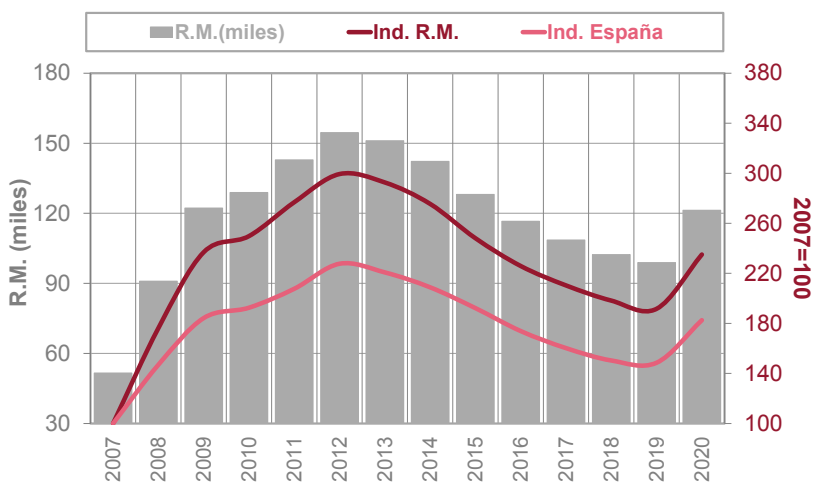
sado, a una tasa del 22,6%, prácticamente como en España (22,9%). La repercusión económico-laboral de la COVID-19 en las cifras de paro registrado también es observable en su evolución mes a mes a lo largo de un año completo. En 2018 y 2019, la actividad económica en la temporada de verano, con su consecuente reducción del desempleo, marca una curva en forma de U; en 2020, es creciente. En este último año, tras el alivio de febrero, el confinamiento se hace notar, con 5.827 parados registrados más en marzo y 6.896 adicionales en abril, mientras que su finalización ni mucho menos significa un retorno a datos más favorables, ya que, tras el imperceptible decremento de mayo, no vuelven las caídas mensuales del paro registrado hasta septiembre y octubre.

El vigoroso crecimiento interanual del paro registrado se produce en todas las comunidades autónomas. Aunque se ha visto bastante afectada, la Región de Murcia no alcanza los niveles relativos de Baleares y Canarias, con tasas del 38% y del 29,4%, lo que es una muestra más de los efectos del parón turístico en los indicadores laborales. La región en la que menos avanza el paro registrado es Castilla-La Mancha (9,4%), seguida de Extremadura (11,5%).

El paro registrado en la Región de Murcia a finales de 2020 está integrado por 48.918 hombres y 72.425 mujeres. En ambos casos, hay un gran ascenso respecto al último día de 2019, aunque la intensidad es mayor entre los hombres que entre las mujeres —las tasas de variación interanual son, respectivamente, 24,7 y 21,3%—. Es diferente si se recurre a las variaciones absolutas, ya que hay 12.705 paradas registradas más mientras que no supera los diez mil en los varones. Como consecuencia de ello, el paro registrado de las mujeres está en torno a los niveles de 2015, siendo más corto el intervalo temporal en los hombres. En España, la evolución interanual refleja una tendencia similar: superior en términos absolutos entre las mujeres, más intensa en los hombres porcentualmente.

El año de la pandemia ha generado una afluencia a la inscripción en las oficinas de empleo como demandante en paro que

GRÁFICO 3.28.
EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO. 2007-2020
(A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

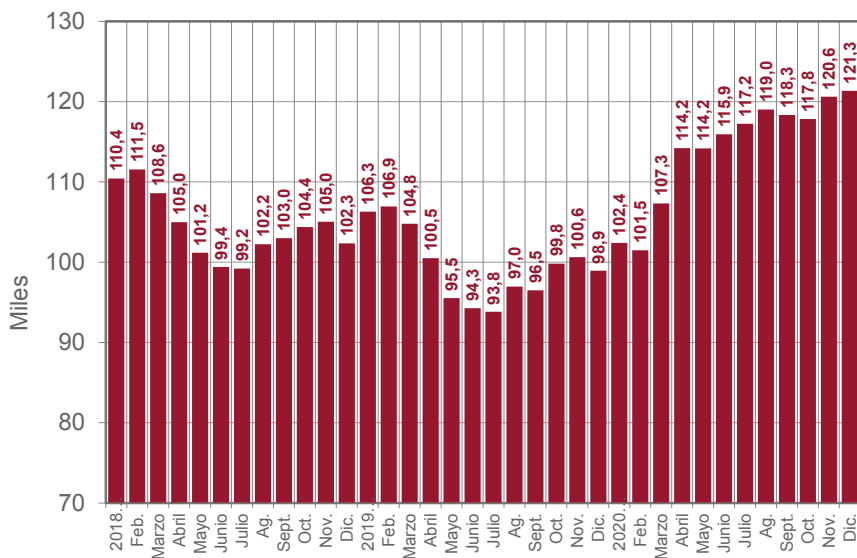
es mayor en términos relativos entre los menores de 25 años, un 45% en la Región de Murcia y 47,1% en España —entre las personas de 25 años y más, estas tasas son, respectivamente, 20,3 y 20,9—. Esta situación contrasta con el aumento del paro registrado en la recesión padecida en el periodo 2007-2013, que fue, en términos relativos, más profunda en el tramo de 25 años y más. Cuando el análisis por grandes grupos de edad se realiza con un desglose adicional por sexo, en la Región de Murcia la tasa de variación es más alta entre los varones en ambos casos, aunque la brecha es algo mayor en los mayores de 25 años. En cuanto a los parados inscritos de 45 años y más, su crecimiento relativo es mucho menor que en la cohorte 25-44 años, lo que puede atribuirse a una mayor estabilidad contractual entre los trabajadores de más edad.

Relativamente, el aumento del paro registrado entre el último día de 2019 y el de 2020 perjudica sobre todo a la población extranjera. En lo que atañe a la Región de Murcia a fines de 2020, están registrados 103.904 parados nacionales y 17.439 extranjeros, siendo las tasas de variación inte-

ranual de un 19,9% en el primer caso y de un 41,9% en el segundo. En España, la brecha también está en torno a los 22 puntos porcentuales en perjuicio de las personas de nacionalidad extranjera. La mayor incidencia relativa del paro registrado regional entre los extranjeros se contrapone a una reducción en términos relativos también más alta dentro de este colectivo entre 2013 y 2019, mientras que difiere de lo ocurrido en el periodo recesivo 2007-2013, en el que los más afectados son los parados registrados de nacionalidad española. Tanto en la parte nacional como en la extranjera, en contraste con lo observado con los valores absolutos, la incidencia relativa ha resultado mayor entre los hombres que entre las mujeres.

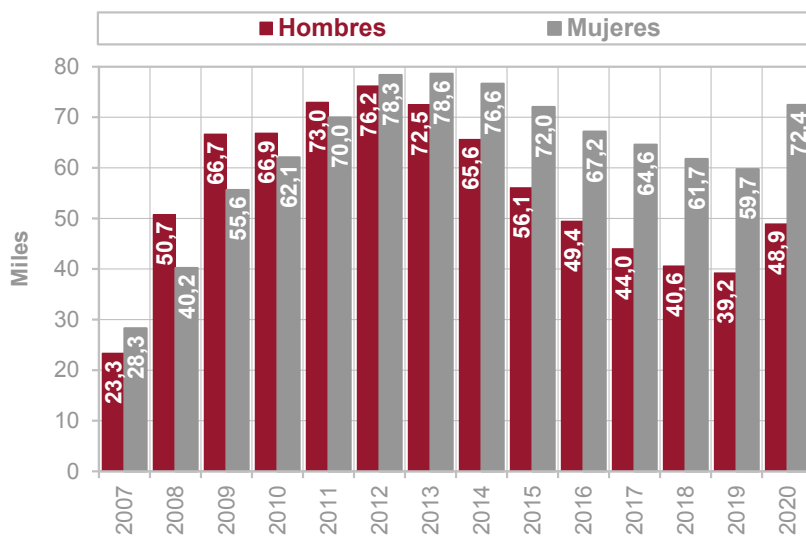
En contraste con la caída del paro registrado en los cuatro grandes sectores de actividad en 2019, siguiendo la pauta de recuperación en el contexto del periodo 2013-2019, su incremento en 2020 afecta asimismo a todos pero con disparidad en cuanto a la intensidad, alta, no obstante, incluso en el menos dañado. Puede sorprender que sea el sector primario en el que crezca con más fuerza, a una tasa in-

GRÁFICO 3.29.
PARO REGISTRADO MENSUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2018-2020
(Datos a último día de mes)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

GRÁFICO 3.30.
PARO REGISTRADO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2007-2020
(A 31 de diciembre)



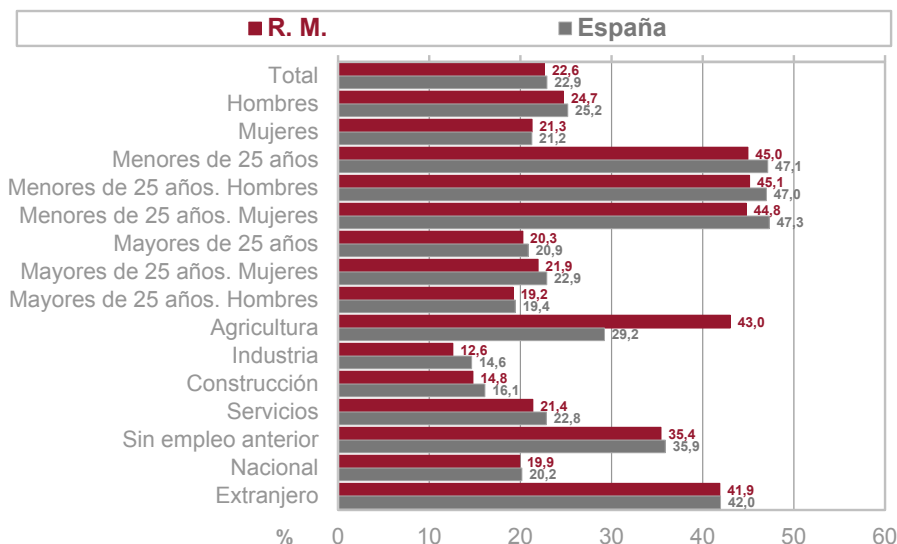
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

TABLA 3.26.
PARO REGISTRADO POR SEXO Y EDAD. PERIODO 2007-2020
 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia					España					
	2007	2013	2019	2020	Variación (%)			Variación (%)			
					19/20	13/19	07/13	19/20	13/19	07/13	
Total	51.623	151.084	98.941	121.343	22,6	-34,5	192,7	22,9	-32,7	120,8	
Hombres	23.341	72.496	39.221	48.918	24,7	-45,9	210,6	25,2	-42,1	159,2	
Mujeres	28.282	78.588	59.720	72.425	21,3	-24,0	177,9	21,2	-23,7	93,4	
Menores de 25 años	6.879	15.161	9.542	13.832	45,0	-37,1	120,4	47,1	-40,2	71,6	
Hombres	3.673	7.796	4.705	6.829	45,1	-39,6	112,3	47,0	-41,4	74,7	
Mujeres	3.206	7.365	4.837	7.003	44,8	-34,3	129,7	47,3	-38,9	68,3	
Mayores de 25 años	44.744	135.923	89.399	107.511	20,3	-34,2	203,8	20,9	-32,0	127,0	
Hombres	19.668	64.700	34.516	42.089	21,9	-46,7	229,0	22,9	-42,2	173,0	
Mujeres	25.076	71.223	54.883	65.422	19,2	-22,9	184,0	19,4	-22,4	96,0	

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

GRÁFICO 3.31.
VARIACIÓN PORCENTUAL DEL PARO REGISTRADO: PRINCIPALES RÚBRICAS.
AÑO 2020 (A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

teranual del 43%, teniendo en cuenta que parece menos perjudicado por la pandemia en términos de producción que el de los servicios, cuya subida queda en algo menos de la mitad (21,4%); ambos, sin embargo,

holgadamente por encima de construcción (14,8%) e industria (12,6%). En España, el sector primario también ha sido el más afectado por el incremento del paro registrado, aunque a mucho menor ritmo que en la

TABLA 3.27.
PARO REGISTRADO POR NACIONALIDAD Y SEXO. PERIODO 2007-2020
 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia							España		
	2007	2013	2019	2020	Variación (%)			Variación (%)		
					19/20	13/19	07/13	19/20	13/19	07/13
Nacional	43.101	131.283	86.649	103.904	19,9	-34,0	204,6	20,2	-33,3	116,2
Hombres	17.687	62.301	34.768	42.409	22,0	-44,2	252,2	22,7	-41,7	161,0
Mujeres	25.414	68.982	51.881	61.495	18,5	-24,8	171,4	18,3	-25,6	86,6
Extranjero	8.522	19.801	12.292	17.439	41,9	-37,9	132,4	42,0	-28,3	162,2
Hombres	5.654	10.195	4.453	6.509	46,2	-56,3	80,3	42,4	-45,0	148,5
Mujeres	2.868	9.606	7.839	10.930	39,4	-18,4	234,9	41,6	-7,9	181,1

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

TABLA 3.28.
PARO REGISTRADO POR GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD.
PERIODO 2007-2020 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia							España		
	2007	2013	2019	2020	Variación (%)			Variación (%)		
					19/20	13/19	07/13	19/20	13/19	07/13
Agricultura	2.746	11.771	6.919	9.895	43,0	-41,2	328,7	29,2	-29,5	190,7
Industria	7.758	18.454	10.784	12.142	12,6	-41,6	137,9	14,6	-46,0	81,8
Construcción	9.791	21.443	8.207	9.420	14,8	-61,7	119,0	16,1	-58,0	129,9
Servicios	27.895	87.473	64.120	77.819	21,4	-26,7	213,6	22,8	-25,5	131,4
Sin empleo anterior	3.433	11.943	8.911	12.067	35,4	-25,4	247,9	35,9	-29,7	73,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

Región de Murcia; por delante, de igual manera, de servicios, construcción e industria. En cuanto a los parados inscritos sin empleo anterior, la tasa de crecimiento interanual es de un 35,4% en la Región de Murcia, sólo por debajo del sector agropesquero, y cinco décimas más en España; por encima de los cuatro grandes sectores, lo que manifiesta menos oportunidades de encontrar un trabajo asalariado en tiempos de crisis.

3.1.6. MERCADO DE TRABAJO LOCAL

La Encuesta de Población Activa, principal referencia estadística sobre el mercado de trabajo en España, presenta el inconveniente de que la desagregación se detiene a

escala provincial y, por lo tanto, no proporciona información por municipios. Con todas las precauciones que hay que tomar con las fuentes registrales, un recurso alternativo para un conocimiento de los mercados locales de trabajo lo configuran los datos que proporcionan, respectivamente, la Tesorería General de la Seguridad Social sobre afiliaciones en alta laboral y los servicios públicos de empleo, con tratamiento secundario del Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM), sobre paro registrado. Esta información estadística es la que permite, un año más, hacer un enfoque municipal y comarcal del mercado de trabajo regional, a pesar de debilidades como las limitaciones metodológicas y administrativas, intrínsecas

a las fuentes basadas en registros, o que el reducido tamaño de algunos municipios conduce a variaciones porcentuales exageradas, a la vez que poco relevantes.

En torno al 60% de la afiliación en alta laboral en la Región de Murcia a 31 de diciembre de 2020 se concentra en los cuatro municipios más poblados: Murcia (227.552 afiliados), Cartagena (60.626), Lorca (35.722) y Molina de Segura (25.928). En cuanto a las comarcas, la concentración se materializa en Huerta de Murcia (250.173 afiliados), Campo de Cartagena (71.410), Alto Guadalentín (51.939). La variación experimentada con relación al mismo día de 2019, creciente de forma escasamente perceptible (0,3%), muestra, al no generarse de forma territorialmente equilibrada, municipios en los que suben las cifras y otros en los que caen. Dentro de los primeros, encabezan dos municipios de población reducida, como Ulea (21%) y Villanueva del Río Segura (6,6%), seguidos por otros dos de mayor población, como Alhama de Murcia (6,6%) y Lorquí (5,3%), y, después, por Pliego (2,6%), Blanca (2,5%), Ojós (2,4%) y Alguazas (2,1%). Entre los municipios en los que la afiliación disminuye, las tasas interanuales están por debajo del -4% en Caravaca, Aledo, Albudeite, Cehegín, Campos del Río, Cieza, Abarán y Ceutí. Al tomar los cuatro grandes municipios de la Región, repunta en Murcia (1,4%) y Lorca (1,3%) y retrocede en Cartagena (-2,4%) y Molina de Segura (-1,7%). Por comarcas, avanza la afiliación en alta laboral sobre todo en Bajo Guadalentín (2,4%) y Huerta de Murcia (1%), mientras que cae principalmente en Noroeste (-4,2%) y Vega Alta (-3,7%), dándose en este último caso la circunstancia de que la menor afiliación se produce en la comarca menos dinámica en el periodo de recuperación 2013-2019.

Al desagregar los datos en los tres principales regímenes, se reflejan evoluciones diferentes al cruzar las situaciones profesionales derivadas con los territorios. En el Régimen General, que es el único de los tres que marca reducción interanual en el contexto regional, las tasas positivas más altas se observan en pequeños municipios

como Ulea, Ricote, Ojós y Villanueva del Segura, quedando a continuación un término con mayor significación productiva, como es el de Alhama de Murcia, mientras que los datos más desfavorables aparecen en Albudeite, Caravaca, Cehegín y Los Alcázares. En los cuatro municipios de mayor población, también en este régimen se da la tendencia general al alza en Murcia y Lorca y a la baja en Cartagena y Molina de Segura. Por comarcas, sólo hay crecimiento en Bajo Guadalentín y Huerta de Murcia, mientras que las reducciones relativas más relevantes se registran en Noroeste, Vega Alta y Campo de Cartagena. En el Régimen Especial Agrario, donde el mayor peso de la afiliación laboral no está en el municipio de Murcia —lo está en Lorca, aunque por detrás de los que no llevan distribución territorial—, hay altas tasas de crecimiento en Campos del Río, Bullas y Las Torres de Cotillas, frente a los decrementos en Aledo, Ricote, Alguazas y, de forma más relevante, en Cieza. Visto este régimen desde la perspectiva comarcal, la variación positiva más alta se observa en Noroeste y se registran incrementos en áreas agrarias como Alto Guadalentín, Mar Menor y Bajo Guadalentín, mientras que la afiliación cae sobre todo en Vega Alta. En el Régimen Especial de Autónomos, los incrementos sobresalen en municipios de pequeña población —Aledo, Pliego, Albudeite, Blanca—, los cuatro más grandes registran aumentos por encima del 1% y sólo hay tasas negativas en siete casos. La afiliación de autónomos crece en todas las comarcas, con mayor relevancia relativa en Mar Menor y con Altiplano en el último puesto.

El paro registrado, como es de esperar cuando el agregado regional lo hace a una tasa interanual del 22,6%, aumenta en casi todos los municipios, con excepciones escasas y en pequeños términos, como Ojós, Ricote y Ulea. El crecimiento entre los últimos días de 2019 y 2020 supera el 30% en Fuente Álamo, Totana, Mazarrón, Torre Pacheco y Beniel. A pesar del golpe pandémico, generalmente no se ha llegado a perder lo avanzado en el periodo 2013-2019. El paro registrado municipal, como el regional, es mayoritariamente femenino, con las excepciones poco apreciables de

Ulea y Ojós. En cuanto a la perspectiva comarcal, destacan las tasas de crecimiento de Mar Menor y Bajo Guadalentín, en contraste, aun superando el 10%, con Río Mula, Altiplano y Valle de Ricote.

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

TABLA 3.29.
AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES, MUNICIPIOS Y COMARCAS. AÑO 2020
(A 31 de diciembre) (1)

	Total				2020			2019-2020 (%)		
	2020	Variación (%)			General (2)	Agrario	Autónomo	General (2)	Agrario	Autónomo
	Total	19-20	13-19	07-13						
Municipios										
Abanilla	1.778	-0,4	35,7	-33,6	1.279	112	351	0,9	-5,1	-1,7
Abarán	3.977	-4,4	3,8	-23,9	1.467	1.752	716	-3,9	-5,9	-0,8
Aguilas	11.261	-3,9	18,4	-17,8	5.794	2.617	2.624	-6,2	-3,8	1,7
Albudeite	190	-6,4	-1,0	-9,3	82	53	53	-16,3	-1,9	8,2
Alcantarilla	13.231	-3,0	30,1	-19,8	10.315	433	2.330	-3,8	4,3	0,0
Alcázares, Los	4.639	-3,5	29,8	-19,9	2.292	1.420	867	-11,3	8,3	1,4
Aledo	205	-6,8	-12,0	-9,7	53	86	63	-8,6	-16,5	10,5
Alguazas	1.930	2,1	19,7	-32,4	1.223	174	505	5,6	-12,1	-1,0
Alhama de Murcia	14.318	6,3	49,0	-1,2	11.895	1.029	1.302	8,2	-4,5	0,9
Archena	4.953	-2,1	16,7	-17,8	2.505	988	1.347	-4,6	0,2	1,1
Beniel	3.478	-1,5	34,3	-22,4	2.232	524	692	-1,1	-6,4	1,3
Blanca	1.914	2,5	17,4	-27,1	860	637	401	2,0	1,9	5,2
Bullas	3.333	-0,5	29,1	-43,0	2.248	233	834	-2,9	20,7	1,3
Calasparra	3.296	0,9	24,8	-29,7	2.119	388	759	1,7	-3,5	1,6
Campos del Río	730	-5,4	0,1	-29,9	566	56	105	-9,9	33,3	5,0
Caravaca de la Cruz	7.494	-7,7	4,8	-17,4	4.631	665	2.095	-12,4	9,0	-1,3
Cartagena	60.626	-2,4	10,3	-21,5	41.733	6.107	10.998	-3,4	-2,6	1,4
Cehegín	3.478	-5,6	11,1	-23,1	1.947	288	1.206	-11,6	4,3	2,6
Ceuti	3.484	-4,0	35,3	-17,1	2.377	174	880	-6,0	-3,3	1,9
Cieza	9.496	-4,5	9,9	-20,9	4.599	2.561	2.202	-5,0	-7,9	0,8
Fortuna	3.640	-1,9	33,8	-17,6	2.325	667	629	-2,7	-4,3	3,5
Fuente Álamo	7.477	-1,2	22,1	-13,2	4.105	2.010	1.296	-2,7	0,2	1,1
Jumilla	7.243	-3,2	18,5	-26,8	3.630	1.722	1.771	-6,8	1,6	0,1
Librilla	1.917	1,9	65,6	-26,1	1.408	165	323	1,7	-1,8	4,5
Lorca	35.722	1,3	13,1	-18,5	18.460	9.788	7.077	0,3	3,3	1,8
Lorquí	5.331	5,3	59,9	-22,3	4.741	141	416	5,9	-4,7	3,0
Mazarrón	10.240	-1,5	24,6	-29,5	4.726	2.990	2.372	-6,4	4,0	2,6
Molina de Segura	25.928	-1,7	33,0	-15,6	19.452	829	5.001	-2,7	0,5	2,0
Moratalla	2.061	-1,8	16,6	-25,9	1.176	246	622	-4,9	4,2	1,5
Mula	4.551	1,6	12,4	-23,0	2.004	1.429	1.070	3,2	2,4	-1,4
Murcia	227.552	1,4	26,5	-17,6	184.652	6.752	30.474	1,5	4,3	1,1
Ojós	127	2,4	19,2	11,8	101	10	16	12,2	-23,1	-15,8
Piñero	780	2,6	26,7	-27,3	312	172	293	-1,6	3,0	8,5
Puerto Lumbreras	4.956	0,1	22,6	-15,9	2.281	1.319	1.302	0,3	-0,5	0,5
Ricote	211	-2,8	17,9	-32,4	75	84	49	15,4	-13,4	-7,5
San Javier	11.725	1,7	23,1	-28,3	7.121	2.015	2.343	1,3	1,8	3,0
San Pedro del Pinatar	7.006	-2,8	25,9	-27,8	3.834	1.176	1.653	-5,7	-0,2	1,6
Santomera	5.912	-1,3	24,1	-23,7	3.998	671	1.149	-2,0	-2,5	1,5
Torre Pacheco	16.342	1,4	26,5	-36,3	8.390	5.002	2.819	1,3	1,0	2,5
Torres de Cotillas, Las	8.283	-1,0	28,6	-24,0	6.466	308	1.407	-1,8	11,6	0,4
Totana	13.132	1,8	16,7	-16,1	6.214	4.433	2.394	2,7	1,2	1,1
Ulea	121	21,0	-1,0	-29,4	75	16	28	36,4	-5,9	3,7
Unión, La	3.307	-2,6	27,9	-30,6	2.091	457	717	-3,7	-2,6	0,4
Villanueva del Río Segura	498	6,6	47,8	-2,5	247	54	186	10,8	3,8	3,9
Yecla	13.607	1,8	23,7	-32,9	10.039	247	3.162	2,3	4,2	0,3
R. Murcia	590.032	0,3	24,0	-19,4	401.454	75.533	101.542	-0,2	2,2	1,3
(*) Sin distribución	18.552				3.314	12.533	61			

	Total				2020			2019-2020 (%)		
	2020	Variación (%)			General (2)	Agrario	Autó- nomo	General (2)	Agrario	Autó- nomo
	Total	19-20	13-19	07-13						
Comarcas										
Alto Guadalentín	51.939	0,0	15,1	-18,1	26.535	13.724	11.003	-1,2	1,5	1,6
Altiplano	20.850	0,0	21,8	-30,7	13.669	1.969	4.933	-0,3	1,9	0,2
Bajo Guadalentín	39.812	2,4	30,3	-17,1	24.296	8.703	6.454	3,2	1,1	1,8
Huerta de Murcia	250.173	1,0	26,8	-18,0	201.197	8.380	34.645	1,1	3,0	1,0
Campo de Cartagena	71.410	-2,3	12,2	-21,2	47.929	8.574	13.011	-3,3	-1,9	1,3
Noroeste	19.662	-4,2	13,5	-25,9	12.121	1.820	5.516	-7,6	6,0	0,7
Río Mula	6.251	0,6	11,8	-24,1	2.964	1.710	1.521	-0,7	3,1	1,1
Vega Alta	15.387	-3,7	9,0	-22,5	6.926	4.950	3.319	-4,0	-6,0	0,9
Oriental	5.418	-1,4	34,4	-23,5	3.604	779	980	-1,4	-4,4	1,6
Vega Media	44.956	-0,8	34,2	-19,1	34.259	1.626	8.209	-1,4	-0,1	1,6
Mar Menor	39.712	0,1	25,8	-30,9	21.637	9.613	7.682	-1,5	2,0	2,3
Valle de Ricote	5.910	-1,0	18,4	-17,5	3.003	1.152	1.626	-1,9	-1,1	1,0
R. Murcia	590.032	0,3	24,0	-19,4	401.454	75.533	101.542	-0,2	2,2	1,3
(*) Sin distribución	18.552				3.314	12.533	61			

(*) 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 3.31.

(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.

de las variables en función de los regímenes y en la segunda desagregando la población según sexo, edad, nacionalidad, titulación académica y actividad económica.

En Alto Guadalentín, la afiliación en alta laboral presenta cifras similares a las de finales de 2019, dándose la tendencia regional de caída en el Régimen General (-1,2%) y aumento en los regímenes agrario (1,5%) y de autónomos (1,6%). El número de parados registrados a 31 de diciembre de 2020 es de 9.296, un 25,1% más alto que un año atrás. La evolución afecta más a las mujeres, de tal manera que está cerca de revertir la reducción experimentada en el periodo 2013-2019. Cuanto menores son las edades de los intervalos de referencia, más alta es la tasa interanual de crecimiento, siendo de un 47,6% entre los menores de 30 años y de un 12,3% en los que tienen más de 54 años. La intensidad también va en sentido inverso al nivel académico, siendo la tasa interanual de un 71,4% cuando se llega a estudios primarios, frente a un 10% en universitarios. El paro registrado crece un 66,8% entre quienes no tenían un empleo anterior, aunque, en los cuatro grandes

sectores de actividad, repunta en todos los casos, desde un 45,1% entre quienes provienen de la agricultura, ganadería y pesca hasta un 10,3% cuando se viene de la construcción. Por último, el paro registrado ha incidido más en extranjeros (56,3%) que en españoles (20,7%), lo que, en aquellos, revierte la intensidad de la mejora experimentada en el sexenio precedente.

En el Altiplano, permanecen las cifras de afiliación de finales de 2019 y se da la tendencia general de menor afiliación en el Régimen General (-0,3%) y crecimiento en el régimen agrario (1,9%) y en el de autónomos (0,2%). La cuantía de parados registrados es de 5.071, un 15,2% más alta que a 31 de diciembre de 2019. No hay apenas diferencias, dos décimas mayor la femenina, entre las tasas de crecimiento interanual por sexos. En cuanto a los intervalos de edad, se eleva sobre todo entre los menores de 30 años (35,7%) y registra la tasa más baja en 45-54 años (6%). Nuevamente la intensidad es mayor entre quienes han alcanzado como máximo estudios primarios (21,4%), aunque el mínimo se encuentra entre quienes tienen estudios técnicos profe-

sionales superiores postsecundarios (6,1%). También el aumento es más pronunciado entre quienes no tenían un empleo anterior (37%), por delante de quienes provienen de la agricultura (31,4%), aunque el paro

registrado permanece igual en la industria y baja en la construcción (-1,2%). En cuanto a la nacionalidad, el paro registrado avanza más entre extranjeros (48,9%) que entre nacionales (12,2%).

TABLA 3.30.
PARO REGISTRADO POR SEXO, MUNICIPIOS Y COMARCAS. AÑO 2020
(A 31 de diciembre)

	2020						19-20			13-19			07-13		
	Unidades			%			%			%			%		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.	
Municipios															
Abanilla	463	212	251	45,8	54,2	23,8	21,8	25,5	-39,5	-47,1	-30,8	215,3	246,3	186,1	
Abarán	730	322	408	44,1	55,9	22,5	25,8	20,0	-39,6	-52,6	-23,8	121,1	134,8	106,5	
Águilas	2.907	1.196	1.711	41,1	58,9	29,8	27,1	31,7	-30,0	-40,4	-20,0	129,9	117,4	143,5	
Albudeite	165	75	90	45,5	54,5	18,7	19,0	18,4	-18,7	-28,4	-8,4	56,9	37,5	84,4	
Alcantarilla	4.290	1.764	2.526	41,1	58,9	20,6	25,9	17,2	-35,0	-46,1	-25,0	203,3	225,0	186,0	
Alcázares, Los	1.340	541	799	40,4	59,6	29,7	33,9	27,0	-33,5	-46,8	-20,7	213,1	195,7	231,8	
Aledo	59	26	33	44,1	55,9	28,3	62,5	10,0	-19,3	-46,7	11,1	67,6	66,7	68,8	
Alguazas	904	356	548	39,4	60,6	24,7	17,1	30,2	-39,9	-45,2	-35,4	191,5	178,9	203,3	
Alhama de Murcia	1.577	630	947	39,9	60,1	16,5	16,2	16,6	-36,0	-40,5	-32,5	143,8	132,4	153,3	
Archena	1.319	512	807	38,8	61,2	19,8	16,4	22,1	-41,1	-48,7	-34,6	119,6	148,7	99,8	
Beniel	675	280	395	41,5	58,5	30,8	25,6	34,8	-45,7	-57,7	-30,9	229,1	261,0	196,5	
Blanca	416	170	246	40,9	59,1	8,1	-2,9	17,1	-35,6	-44,6	-25,5	102,7	119,4	86,8	
Bullas	1.055	380	675	36,0	64,0	15,0	20,6	12,1	-42,5	-58,8	-27,6	163,8	289,8	103,4	
Calasparra	1.007	437	570	43,4	56,6	17,9	17,8	18,0	-33,1	-41,9	-24,3	115,7	141,1	95,1	
Campos del Río	206	74	132	35,9	64,1	22,6	12,1	29,4	-28,2	-37,1	-20,9	196,2	208,8	186,7	
Caravaca de la Cruz	2.159	804	1.355	37,2	62,8	19,9	28,4	15,3	-33,9	-45,8	-25,1	95,5	142,3	71,2	
Cartagena	19.944	8.228	11.716	41,3	58,7	22,1	22,1	22,1	-29,1	-39,7	-19,1	222,8	222,4	223,1	
Cehegín	1.583	626	957	39,5	60,5	16,7	23,5	12,7	-33,5	-46,6	-22,0	94,6	176,2	54,7	
Ceuti	943	358	585	38,0	62,0	28,3	26,5	29,4	-38,7	-47,4	-31,6	192,4	261,1	153,3	
Cieza	2.679	1.023	1.656	38,2	61,8	17,8	21,4	15,7	-37,3	-53,7	-20,7	118,7	175,9	80,9	
Fortuna	986	386	600	39,1	60,9	19,7	21,4	18,6	-36,4	-50,3	-22,7	162,1	185,7	142,6	
Fuente Álamo	952	369	583	38,8	61,2	31,5	27,2	34,3	-39,4	-50,8	-28,3	250,4	193,5	332,1	
Jumilla	2.155	830	1.325	38,5	61,5	21,7	23,9	20,3	-42,1	-54,9	-29,9	227,0	346,5	160,8	
Librilla	390	152	238	39,0	61,0	21,9	21,6	22,1	-44,6	-49,8	-40,7	165,1	219,2	135,0	
Lorca	5.593	2.179	3.414	39,0	61,0	23,8	26,2	22,4	-40,1	-50,9	-30,6	176,2	160,8	191,3	
Lorquí	619	224	395	36,2	63,8	26,8	33,3	23,4	-37,8	-48,5	-30,3	181,4	232,7	153,6	
Mazarrón	2.373	995	1.378	41,9	58,1	31,0	30,4	31,5	-32,0	-42,0	-22,3	135,1	118,1	154,5	
Molina de Segura	5.859	2.258	3.601	38,5	61,5	17,5	25,3	13,1	-31,7	-44,2	-21,7	197,8	210,8	188,2	
Moratala	846	342	504	40,4	59,6	16,5	29,1	9,3	-33,5	-44,7	-24,7	62,4	131,4	31,6	
Mula	1.193	498	695	41,7	58,3	8,5	10,9	6,8	-40,5	-51,2	-29,8	110,8	120,9	101,7	
Murcia	36.967	15.303	21.664	41,4	58,6	24,5	26,7	23,0	-32,9	-44,5	-21,7	223,9	246,7	204,5	
Ojós	38	20	18	52,6	47,4	-2,4	-31,0	-10,0	-25,8	-27,5	-23,1	83,3	81,8	85,7	
Piñero	223	89	134	39,9	60,1	8,3	2,3	12,6	-47,8	-54,2	-42,0	93,6	131,7	68,0	
Puerto Lumbreras	796	308	488	38,7	61,3	18,1	8,8	24,8	-34,7	-43,5	-26,4	189,1	221,2	164,2	
Ricote	81	33	48	40,7	59,3	-16,5	-10,8	-20,0	-37,8	-41,3	-35,5	77,3	117,2	57,6	
San Javier	2.642	1.062	1.580	40,2	59,8	27,4	38,3	21,1	-33,2	-47,6	-20,3	289,8	283,5	295,7	
San Pedro del Pinatar	2.474	1.019	1.455	41,2	58,8	26,0	30,5	23,0	-28,3	-39,9	-17,8	236,1	211,8	261,6	
Santomera	1.075	411	664	38,2	61,8	28,4	37,0	23,6	-44,4	-60,6	-27,8	252,5	292,3	219,3	
Torre Pacheco	2.444	1.033	1.411	42,3	57,7	31,0	40,7	24,8	-43,2	-55,6	-30,4	319,0	278,7	369,9	
Torres de Cotillas, Las	1.820	713	1.107	39,2	60,8	20,4	18,8	21,4	-39,5	-48,6	-31,5	176,7	218,9	148,0	
Tolana	1.828	766	1.062	41,9	58,1	31,4	30,1	32,4	-36,8	-45,8	-28,0	120,0	116,8	123,2	
Ulea	52	28	24	53,8	46,2	-1,9	7,7	-11,1	-39,8	-35,0	-43,8	46,7	25,0	71,4	
Unión, La	2.380	896	1.484	37,6	62,4	22,3	22,4	22,2	-37,5	-49,6	-26,9	212,9	205,0	220,0	
Villanueva del Río Segura	220	80	140	36,4	63,6	20,2	17,6	21,7	-30,9	-43,8	-20,1	157,3	146,9	166,7	
Yecla	2.916	910	2.006	31,2	68,8	10,9	8,1	12,2	-42,0	-56,1	-31,6	292,7	417,0	233,8	
Total	121.343	48.918	72.425	40,3	59,7	22,6	24,7	21,3	-34,5	-45,9	-24,0	192,7	210,6	177,9	

	2020					19-20			13-19			07-13		
	Unidades			%		%			%			%		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Comarcas														
Alto Guadalentín	9.296	3.683	5.613	39,6	60,4	25,1	24,8	25,3	-36,9	-47,3	-27,5	162,8	150,9	174,7
Altiplano	5.071	1.740	3.331	34,3	65,7	15,2	15,1	15,3	-42,0	-55,6	-31,0	263,3	383,7	202,1
Bajo Guadalentín	6.227	2.569	3.658	41,3	58,7	26,5	26,2	26,7	-35,3	-43,3	-28,2	134,1	125,6	142,3
Huerta de Murcia	43.007	17.758	25.249	41,3	58,7	24,3	26,8	22,6	-33,7	-45,4	-22,4	222,4	245,8	202,6
Campo de Cartagena	23.276	9.493	13.783	40,8	59,2	22,5	22,3	22,6	-30,5	-41,3	-20,4	222,7	219,0	226,3
Noroeste	6.650	2.589	4.061	38,9	61,1	17,6	24,2	13,8	-35,2	-47,7	-24,7	102,5	167,8	68,0
Río Mula	1.787	736	1.051	41,2	58,8	10,8	10,7	10,9	-39,1	-49,0	-29,5	108,7	118,4	100,1
Vega Alta	3.825	1.515	2.310	39,6	60,4	17,5	18,9	16,6	-37,5	-52,4	-21,8	117,2	158,9	85,6
Oriental	1.449	598	851	41,3	58,7	21,0	21,5	20,5	-37,4	-49,2	-25,2	177,2	203,8	154,4
Vega Media	10.145	3.909	6.236	38,5	61,5	20,1	23,8	17,9	-35,0	-45,7	-26,3	191,4	214,2	175,2
Mar Menor	8.900	3.655	5.245	41,1	58,9	28,3	36,0	23,5	-35,0	-48,1	-22,7	269,4	247,0	293,4
Valle de Ricote	1.710	673	1.037	39,4	60,6	15,3	12,2	17,4	-39,3	-46,5	-33,2	114,8	135,2	100,0
Total	121.343	48.918	72.425	40,3	59,7	22,6	24,7	21,3	-34,5	-45,9	-24,0	192,7	210,6	177,9

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

En el Bajo Guadalentín, la afiliación en alta laboral crece un 2,4% con respecto a finales de 2019, explayándose el crecimiento en el Régimen General (3,2%), el de autónomos (1,8%) y el agrario (1,1%). A 31 de diciembre de 2020, hay 6.227 parados registrados, un 26,5% más que un año antes. La diferencia entre tasas interanuales por sexo es de apenas cinco décimas, más alta en las mujeres. Por intervalos de edad, se incrementa principalmente entre los menores de 30 años (34,4%) y presenta la tasa más baja en 45-54 años (20,9%). Por niveles académicos, la cifra de parados inscritos aumenta sobre todo en estudios primarios e inferiores (41%), marcándose la menor tasa en estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (15,6%). Por sectores económicos, se eleva sobre todo en el agropecuario (50,4%) y registra el dato menor en industria (4%). Por nacionalidad, vuelve a darse que el paro registrado crece de forma más intensa entre extranjeros (50,3%) que entre españoles (21,3%).

Huerta de Murcia, con 250.173 afiliados en alta laboral a 31 de diciembre de 2020, es la comarca con mayor peso dentro de este colectivo laboral. Esta cifra es un 1% más alta que el último día de 2019, mientras que, por regímenes, avanza en los tres de referencia, con mayor intensidad en el Régimen Especial Agrario (3%), por delante del Régimen General (1,1%) y en autónomos

(1%). En cuanto al paro registrado, la cifra es 43.007 inscritos a finales de 2020, un 24,3% más que a finales de 2019. Por sexo, la fuerza de la progresión es más acusada entre los hombres (26,8%) que entre las mujeres (22,6%). Por intervalos de edad, la tasa alcanza el nivel máximo en los menores de 30 años (43,3%) y el mínimo sucede en la cohorte de 45 a 54 años (15,8%). Entre tasas de variación interanual del paro registrado y nivel académico, hay una relación inversa en esta comarca, como se comprueba en el valor más alto en estudios primarios e inferiores (39,8%) y el más bajo en universitarios (8,3%). El sector primario marca la mayor subida en función de la actividad económica (54,7%), lo que se contrapone con el dato en la construcción (16,7%). En cuanto a la nacionalidad, se da el caso general de que la intensidad es superior en extranjeros que entre españoles (38,8% frente a 22,3%).

Campo de Cartagena es una de las comarcas en las que cae la cifra de afiliación en alta laboral, a una tasa interanual del -2,3%. Por regímenes de afiliación, sólo crece en el de autónomos (1,3%), como en el resto de comarcas, mientras que baja en Régimen General (-3,3%) y Régimen Especial Agrario (-1,9%). La cifra de parados registrados es de 23.276, un 22,5% superior que a finales de 2019. Esta tasa es tres décimas porcentuales mayor en las mujeres que en los hombres. Nuevamente los jóvenes son

los más afectados, como se ve en una tasa de variación interanual del 40,2% entre los menores de 30 años, que contrasta con una del 13,8% en el intervalo 45-54 años. Por niveles de estudios, se observa a su vez una relación inversa, con una tasa de crecimiento interanual de un 30% en la franja primaria frente a un 13,8% en universitarios. Destaca nuevamente una variación máxima en el sector agropesquero (42,8%), mientras que el mínimo se observa en la construcción (12,9%). Por nacionalidad, la citada tasa es de un 39,8% en extranjeros y de un 20,3% en nacionales.

Noroeste es la comarca que carga con la mayor reducción de la afiliación laboral de un año a otro, haciéndolo a una tasa del -4,2%. Esta reducción es más fuerte en el Régimen General (-7,6%), ya que ha crecido intensamente en el Régimen Especial Agrario (6%) y, en menor medida, en autónomos (0,7%). La cifra de parados registrados es de 6.650, un 17,6% más que un año antes. Este incremento se debe en mayor medida a los hombres que a las mujeres (un 24,2% frente a un 13,8%). Por grupos de edad, se repite la circunstancia de un mayor crecimiento relativo entre los menores de 30 años (40,4%), mientras el mínimo se marca entre los parados inscritos de 45 a 54 años (8,4%). Por niveles académicos, también se repite una circunstancia común a otras comarcas, que implica la intensidad máxima de crecimiento en estudios primarios e inferiores (24,1%) y la mínima entre los universitarios (15,6%). La tasa interanual de crecimiento del paro registrado entre quienes no tenían un empleo anterior es de un 47,6%, por encima de la anotada en quienes provienen del sector agropecuario (36,3%), mientras la subida más baja se observa en la construcción (5,9%). Por último, se vuelve a citar un mayor ritmo entre extranjeros (37,9%) que entre españoles (15,7%).

Río Mula ha mostrado un aumento moderado de la afiliación, a un ritmo interanual del 0,6%. Por regímenes de afiliación, sigue la tendencia agregada regional: descenso en el Régimen General (-0,7%), y alzas en el Régimen Especial Agrario (3,1%) y en el de autónomos (1,1%). La cifra de parados

registrados a 31 de diciembre de 2020 es de 1.787, un 10,8% más que doce meses atrás, lo que marca el menor incremento relativo por comarcas. La diferencia por sexos es de apenas dos décimas más alta en la población femenina. Por tramos de edad, Río Mula es una de las comarcas en la que resulta una relación inversa, con el máximo general entre los menores de 30 años (17%) y el mínimo entre quienes tienen 55 años y más (6%). En función del nivel académico, contrasta el fuerte ascenso en quienes llegan hasta educación primaria (23,2%) con la ligera reducción, único en el análisis intercomarcal, entre los universitarios (-0,8%). Por sectores económicos, el primario muestra una mayor intensidad en el crecimiento del paro registrado, a una tasa interanual del 19,8%, mientras que, en la construcción, llega incluso a disminuir un 5,1%. El análisis por nacionalidad vuelve a mostrar una mayor fuerza entre extranjeros (32,8%) que entre nacionales (9,1%).

En Vega Alta se detecta la segunda mayor caída interanual en la afiliación laboral, a una tasa del -3,7%, lo que supone un agravamiento en la situación del empleo en esta comarca por cuanto hereda la menor tasa de crecimiento, concretamente un 9%, en el sexenio de recuperación 2013-2019. Se observa una fuerte caída en el Régimen Especial Agrario (-6%), un hecho ciertamente preocupante por el peso de este régimen en el agregado comarcal de afiliación —el más alto entre todas las comarcas—, así como en el Régimen General (-4%), quedando los autónomos como el único que computa una variación positiva (0,9%). El paro registrado se cifra en 3.825 personas a 31 de diciembre de 2020, un 17,5% más que en el año anterior. La intensidad es más acusada en los hombres (18,9% y 16,6% en las mujeres). Por edades, estamos ante un nuevo ejemplo de mayor crecimiento relativo entre los menores de 30 años (32%), mientras que el mínimo se observa en el intervalo 45-54 años (6,2%). Por niveles académicos, sin embargo, se produce una trayectoria particular, con una mayor fuerza en estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (34,2%) y una menor en educación secundaria (11,6%). Por sec-

tores económicos, la variación oscila desde un 28,5% en el primario hasta un 6,2% en industria. En cuanto a la nacionalidad, se está ante otro caso de mayor crecimiento relativo entre extranjeros (31,6%) que entre nacionales (16,1%).

Oriental, con 5.418 personas afiliadas en alta laboral a 31 de diciembre de 2020, contabiliza el menor valor comarcal de este indicador. En cuanto a su evolución interanual, es a la baja, a una tasa del -1,4%. Por regímenes de afiliación, se registran descensos en el Régimen Especial Agrario (-4,4%) y en el Régimen General (-1,4%), a la vez que aumentan los autónomos (1,6%). La cifra de parados registrados en esta comarca es de 1.449, un 21% más que a finales de 2019. Esta variación al alza es más acusada en el paro registrado masculino que en el femenino (un 21,5% frente a 20,5%). Con relación a los intervalos de edad, la relación es inversa, con la tasa de crecimiento interanual más alta entre los menores de 30 años (32%) y la más baja entre los de 55 años y más (11,5%). Por niveles académicos, el aumento más significativo se refleja otra vez en educación primaria e inferior (24,4%), mientras que la variación más pequeña se da en estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (17,8%). El sector primario experimenta un fortísimo incremento interanual (61,3%), mientras que hay una reducción entre quienes vienen de la construcción (-10,7%). Se repite el hecho de un mayor crecimiento relativo entre extranjeros (46,9%) que entre españoles (17,8%).

Vega Media experimenta una caída de la afiliación en alta laboral, a una tasa interanual del -0,8%. El único de los tres regímenes relevantes en que aumenta la afiliación es el de autónomos (1,6%), pues retrocede en el Régimen General (-1,4%) y, de forma muy suave, en el Régimen Agrario (-0,1%). La cifra de parados registrados es de 10.145 a 31 de diciembre de 2020, un 20,1% más que un año antes. En función del sexo, se observa un incremento del paro registrado masculino (23,8%) mayor que el femenino (17,9%). En cuanto a los intervalos de edad, hay un nuevo caso de

subida más acusada en los menores de 30 años (31,6%), mientras que al otro extremo se sitúan quienes tienen entre los 45 y los 54 años (13,3%). Por niveles académicos, la agrupación de menor cualificación marca la intensidad más alta (26,9%), al contrario de lo que ocurre en estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (12%). Las actividades productivas primarias computan el repunte más pronunciado (43,3%), mientras que, al otro lado, están quienes vienen de la industria (12,9%). Por último, se cita el mayor aumento relativo entre no españoles que entre españoles (33,1% frente a 18,4%).

Mar Menor muestra una evolución interanual pausada de la afiliación en alta laboral, con una tasa de crecimiento del 0,1%. Por regímenes de afiliación, se observa la tendencia agregada regional de caída en el Régimen General (-1,5%) y de crecimientos en los colectivos autónomo (2,3%) y agrario (2%). La cifra de parados registrado el último día de 2020 es de 8.900, un 28,3% más que el año anterior. El aumento es más intenso en los hombres (36% y 23,5% en mujeres). Con respecto a la edad, vuelve a marcarse una mayor intensidad entre los menores de 30 años (39,8%), mientras que el valor más bajo se sitúa en el intervalo 45-54 años (19,2%). Por nivel académico, estudios primarios e inferiores presenta la tasa más alta (37,1%) y estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios, la más baja (8,5%). Por sectores de actividad, el aumento más elevado del paro registrado se observa entre quienes vienen de actividades agrarias, ganaderas y pesqueras (51,7%), mientras que el valor más bajo sucede en los servicios (23,7%) y la industria (23,8%). Por último, la tasa de incremento es más alta entre extranjeros (46%) que entre españoles (22,4%).

En Valle de Ricote baja la afiliación en alta laboral, a una tasa interanual del -1%. Esta menor afiliación laboral alcanza al Régimen General (-1,9%) y al Régimen Especial Agrario (-1,1%), en contraste con el aumento en el colectivo de autónomos (1%). El número de parados inscritos a 31 de diciembre de 2020 es de 1.710, un 15,3% más que un año antes. El paro registrado femenino avanza

con superior vigor que el masculino (17,4% frente a 12,2%). Este decrece con la edad, de tal forma que es mayor en los menores de 30 años (25,6%) y más baja en quienes tienen 55 años y más (2,8%). Por nivel académico, este es un caso raro de superior fuerza en el incremento interanual entre quienes tienen estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (35,7%), mientras que el mí-

nimo se sitúa entre los universitarios (5%). El paro registrado repunta de forma muy acusada entre quienes no tienen empleo anterior (61,9%), por delante del sector primario (50%) y a mucha distancia de construcción (4%) y servicios (6,6%). Por último, vuelve a reflejarse una mayor fuerza de incremento interanual entre foráneos (44%) que entre nacionales (11,9%)

TABLA 3.31.
PARO REGISTRADO POR COMARCAS SEGÚN SEXO, EDAD, NIVEL ACADÉMICO, SECTOR
ECONÓMICO Y NACIONALIDAD. AÑO 2020 (A 31 de diciembre)

		Alto Guadalentín			Altiplano			Bajo Guadalentín		
		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)	
			19/20	13/19		19/20	13/19		19/20	13/19
TOTAL		9.296	25,1	-36,9	5.071	15,2	-42,0	6.227	26,5	-35,3
SEXO	Hombres	3.683	24,8	-47,3	1.740	15,1	-55,6	2.569	26,2	-43,3
	Mujeres	5.613	25,3	-27,5	3.331	15,3	-31,0	3.658	26,7	-28,2
EDAD	Menos de 30	1.987	47,6	-44,8	1.171	35,7	-42,0	1.392	34,4	-33,1
	De 30 a 44	3.000	30,3	-51,4	1.466	12,4	-57,5	2.082	28,2	-50,5
	De 45 a 54	2.109	15,8	-34,4	1.188	6,0	-41,5	1.462	20,9	-32,1
	Más de 54	2.200	12,3	8,0	1.246	11,9	-0,6	1.291	22,6	5,1
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	1.681	71,4	-35,8	1.802	21,4	-44,5	2.134	41,0	-31,1
	Educación Secundaria	6.681	18,9	-37,2	2.677	12,9	-43,0	3.513	19,6	-37,1
	Postsec. Técnicos Superior	407	16,6	-40,3	259	6,1	-30,1	237	15,6	-33,4
	Universitarios	527	10,0	-32,6	333	10,3	-26,2	343	29,4	-39,8
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	1.438	45,1	-38,5	574	31,4	-57,8	1.083	50,4	-40,7
	Industria	566	11,6	-37,9	1.075	0,0	-51,6	721	4,0	-36,0
	Construcción	600	10,3	-69,4	256	-1,2	-60,0	427	19,9	-58,7
	Servicios	5.988	20,6	-27,3	2.499	16,6	-26,4	3.637	27,2	-28,0
	Sin empleo anterior	704	66,8	-42,3	667	37,0	-36,8	359	22,5	-39,2
NACIONALIDAD	Españoles	7.858	20,7	-35,8	4.526	12,2	-41,7	4.891	21,3	-30,7
	Extranjero	1.438	56,3	-43,6	545	48,9	-45,5	1.336	50,3	-50,5
		Huerta de Murcia			Campo de Cartagena			Noroeste		
		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)	
			19/20	13/19		19/20	13/19		19/20	13/19
TOTAL		43.007	24,3	-33,7	23.276	22,5	-30,5	6.650	17,6	-35,2
SEXO	Hombres	17.758	26,8	-45,4	9.493	22,3	-41,3	2.589	24,2	-47,7
	Mujeres	25.249	22,6	-22,4	13.783	22,6	-20,4	4.061	13,8	-24,7
EDAD	Menos de 30	9.179	43,3	-37,3	4.930	40,2	-38,7	1.405	40,4	-44,7
	De 30 a 44	14.132	26,0	-49,2	7.632	25,1	-45,7	1.908	17,9	-49,8
	De 45 a 54	10.459	15,8	-28,9	5.710	13,8	-25,1	1.644	8,4	-37,1
	Más de 54	9.237	16,3	10,9	5.004	14,5	18,9	1.693	11,5	18,3
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	13.390	39,8	-26,5	9.946	30,0	-26,2	1.374	24,1	-25,9
	Educación Secundaria	23.124	21,1	-38,2	10.645	17,9	-34,1	4.391	16,0	-37,5
	Postsec. Técnicos Superior	2.202	12,6	-32,4	1.146	17,9	-27,7	397	16,8	-37,2
	Universitarios	4.291	8,3	-25,7	1.539	13,8	-29,4	488	15,6	-33,4
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	1.561	54,7	-25,6	1.094	42,8	-38,7	740	36,3	-41,6
	Industria	3.955	18,2	-42,4	1.622	14,0	-40,2	1.405	12,0	-31,0
	Construcción	3.480	16,7	-61,4	2.227	12,9	-58,6	450	5,9	-63,6
	Servicios	29.520	23,6	-28,7	15.643	21,9	-21,1	3.599	15,3	-25,2
	Sin empleo anterior	4.491	33,3	-10,2	2.690	34,0	-25,2	456	47,6	-51,5
NACIONALIDAD	Españoles	37.275	22,3	-33,9	20.367	20,3	-29,5	5.992	15,7	-35,9
	Extranjero	5.732	38,8	-32,1	2.909	39,8	-37,8	658	37,9	-26,5

TABLA 3.31. (continuación).

		Río Mula			Vega Alta			Oriental		
		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)	
			19/20	13/19		19/20	13/19		19/20	13/19
TOTAL		1.787	10,8	-39,1	3.825	17,5	-37,5	1.449	21,0	-37,4
SEXO	Hombres	736	10,7	-49,0	1.515	18,9	-52,4	598	21,5	-49,2
	Mujeres	1.051	10,9	-29,5	2.310	16,6	-21,8	851	20,5	-25,2
EDAD	Menos de 30	441	17,0	-41,0	1.018	32,0	-34,0	330	32,0	-42,8
	De 30 a 44	573	10,8	-48,9	1.147	16,0	-54,1	457	26,9	-48,9
	De 45 a 54	403	8,9	-40,4	872	6,2	-32,9	341	13,7	-41,3
	Más de 54	370	6,0	-7,4	788	16,9	2,0	321	11,5	10,8
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	425	23,2	-37,0	1.420	24,0	-33,1	545	24,4	-16,9
	Educación Secundaria	1.157	8,5	-41,6	1.843	11,6	-39,5	767	19,1	-47,9
	Postsec. Técnicos Superior	82	5,1	-35,5	216	34,2	-51,1	53	17,8	-25,0
	Universitarios	123	-0,8	-20,5	346	16,1	-32,3	84	18,3	-22,0
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	284	19,8	-44,1	1.219	28,5	-44,6	171	61,3	-45,9
	Industria	207	2,0	-44,2	290	6,2	-39,9	202	5,8	-38,8
	Construcción	150	-5,1	-60,6	235	13,0	-65,5	100	-10,7	-72,7
	Servicios	1.012	12,7	-27,1	1.699	11,8	-26,8	824	24,5	-19,7
	Sin empleo anterior	134	14,5	-48,9	382	24,8	-16,4	152	19,7	-25,3
NACIONALIDAD	Españoles	1.633	9,1	-39,0	3.446	16,1	-38,0	1.258	17,8	-39,0
	Extranjero	154	32,8	-40,2	379	31,6	-32,1	191	46,9	-20,2

		Vega Media			Mar Menor			Valle de Ricote		
		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)		2020	Variación (%)	
			19/20	13/19		19/20	13/19		19/20	13/19
TOTAL		10.145	20,1	-35,0	8.900	28,3	-35,0	1.710	15,3	-39,3
SEXO	Hombres	3.909	23,8	-45,7	3.655	36,0	-48,1	673	12,2	-46,5
	Mujeres	6.236	17,9	-26,3	5.245	23,5	-22,7	1.037	17,4	-33,2
EDAD	Menos de 30	2.103	31,6	-39,8	2.002	39,8	-37,7	339	25,6	-48,4
	De 30 a 44	3.277	23,1	-49,4	3.032	32,4	-50,7	595	20,2	-51,8
	De 45 a 54	2.423	13,3	-33,5	2.059	19,2	-29,8	444	12,4	-31,3
	Más de 54	2.342	14,4	10,4	1.807	21,7	16,7	332	2,8	1,6
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	3.338	26,9	-39,5	3.970	37,1	-37,7	545	31,0	-47,1
	Educación Secundaria	5.540	17,9	-33,3	4.050	25,2	-35,4	905	7,2	-35,4
	Postsec. Técnicos Superior	514	12,0	-27,1	331	8,5	-21,4	114	35,7	-41,3
	Universitarios	753	14,6	-32,1	549	10,0	-20,9	146	5,0	-32,9
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	473	43,3	-23,8	1.042	51,7	-47,7	216	50,0	-51,0
	Industria	1.482	12,9	-41,6	453	23,8	-44,2	164	18,0	-51,6
	Construcción	675	23,2	-63,4	715	31,7	-58,2	105	4,0	-63,7
	Servicios	6.487	18,0	-27,6	5.843	23,7	-28,6	1.068	6,6	-32,4
	Sin empleo anterior	1.028	35,4	-37,7	847	37,5	-22,6	157	61,9	-5,8
NACIONALIDAD	Españoles	8.834	18,4	-35,0	6.343	22,4	-31,7	1.481	11,9	-39,4
	Extranjero	1.311	33,1	-34,4	2.557	46,0	-43,2	229	44,0	-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), Observatorio Ocupacional (SEF) y elaboración propia.

3.2.

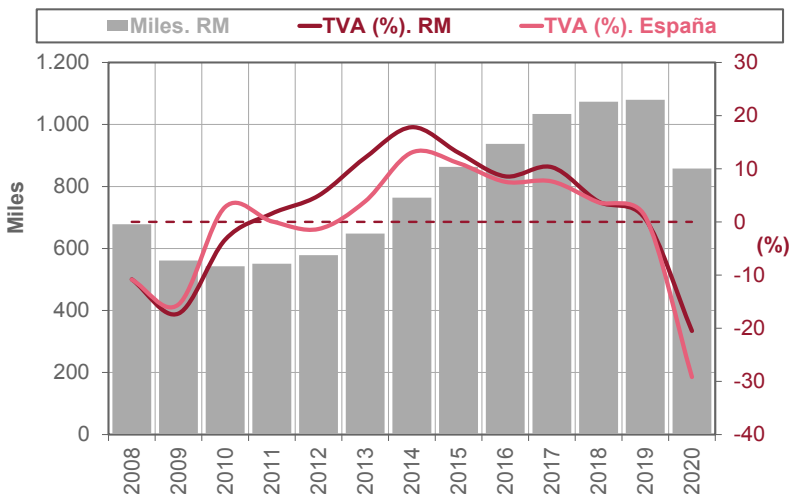
CONTRATACIÓN LABORAL

3.2.1. RASGOS GENERALES DE SU EVOLUCIÓN ANUAL

Herramienta habitual para conocer los flujos de entrada al trabajo asalariado o la rotación en el puesto, las estadísticas sobre contratos registrados del Ministerio de Trabajo y Economía Social son sensibles a las repercusiones socioeconómicas del coronavirus. La magnitud es de tal dimensión que empujea cualquier otro elemento con el que se pretenda influir en estas variables, como la normativa sobre fomento del empleo y las modalidades vinculadas. El número de contratos laborales celebrados

en la Región de Murcia en 2020 sobrepasa los 858.000, un 20,5% menos que en 2019. Es una involución respecto al ascenso ininterrumpido desde 2011, que alcanzó una intensidad alta entre 2013 y 2017 para desacelerarse posteriormente. No obstante, pese a la acusada contracción que sucede en 2020, todavía se está lejos del mínimo de 2010, en el que la cifra regional de contratos registrados quedó en poco más de 542.500. Incluso se supera la marca de 2014, cuando se empieza a abandonar la recesión económica. Además, este descenso es menos profundo que en España, en donde la caída interanual es de un 29,2% y también se revierte la tendencia favorable de años anteriores. Esta diferencia se registra en un componente en el que el mercado laboral murciano es más dinámico que el español, en especial cuando la comparación se realiza con respecto a la población y al empleo. El peso de la Región de Murcia en la contratación laboral española es de un 5,4%, que además es seis décimas más alto que el año precedente, cuando rebasa levemente el 3% en aquellas magnitudes.

GRÁFICO 3.32.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2020
(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.

La evolución muestra una mayor dispersión, aunque no necesariamente una mayor intensidad, cuando los datos se desagregan en función de diversas categorías demográficas. Empezando por la variable sexo, se registra un 68,8% de la contratación laboral en los varones y un 31,2%, en las mujeres. La trayectoria a la baja con respecto a 2019 afecta más a aquellas (-26,6% frente a -17,4% en los hombres), con lo que cambia el rumbo con respecto al periodo de recuperación anterior, en que el crecimiento de la contratación femenina fue relativamente mayor que el de la masculina. La referencia de la década pasada, que transcurre entre 2010 y 2019, es que la contratación laboral entre los hombres crece más.

El análisis por cohortes de edad refleja que la caída en la contratación laboral en la Región de Murcia es general, aunque la intensidad es mayor entre los más jóvenes. Así, por debajo de 18 años, con un peso escasamente relevante, ha disminuido un 54,3% con relación al año anterior, mientras que, en el intervalo 18-24 años, es de un 24%. Las tasas son inferiores, aunque la distancia no es considerable, entre las personas contratadas de entre 25 y 29 años (-21,2%) y en el rango 30-39 años (-23,9%). El menor ritmo declinante se observa en el grupo de 40 a 44 años (-17,7%) y, sobre todo, en los de más de 44 años (-14,9%). Esta imagen no es la misma que la del periodo 2013-2019, de crecimiento de la contratación laboral en todos los tramos de edad, en la que, si bien la mayor intensidad aparece entre los menores de 18 años, la inferior no afecta a los de más edad sino al tramo 30-39 años. En conclusión, la relación entre contratación laboral regional y tramos de edad dibuja, aunque de forma imperfecta, una curva descendente entre 2019 y 2019, frente a la parábola invertida correspondiente a los periodos 2013-2019 y 2010-2019.

El abandono de la senda creciente en la contratación laboral implica que se rompe la igualdad en su vigor con independencia de su nacionalidad. En 2020, se contrae más en los españoles (-26%) que en los extranjeros (-13,4%). Ocasiona un estrechamiento de la brecha, que ha estado estabilizándose a lo

largo de los últimos años, lo que deja una tasa de extranjería de la contratación laboral del 47,5%, casi cuatro puntos porcentuales más que en 2019 e, incluso, que en 2013.

Uno de los rasgos definitorios de la contratación laboral en la Región de Murcia es que predomina el sector primario, mientras que, en España, es el de los servicios. Las actividades agropesqueras, en un contexto de bajada, lo han hecho por debajo de la media (-9,3%), si bien en la industria el dato es menos desfavorable (-5,6%), pero ambos grandes sectores no padecen lo registrado en la construcción (-11%) y, sobre todo, los servicios (-35,8%). Este protagonismo va enlazado con el impacto de las ETT en la agricultura regional y permite explicar el 51,9% en la cifra regional de contratos registrados en 2020, muy por delante del 34,9% en el sector terciario y de los escuetos 9,3% y 3,9%, respectivamente, en la industria y en la construcción. Hay que especificar que también se ahonda la brecha entre los sectores primario y terciario, que apenas era de un par de décimas en 2014 y de poco más de dos puntos porcentuales en 2019, manteniéndose en la actualidad en 17 puntos.

La concepción de las diversas actividades productivas por parte de las normas de gestión de la crisis sanitaria puede explicar esta diferente evolución, ya que algunas actividades agrícolas e industriales han requerido de mucha ocupación laboral por su carácter esencial para el suministro de bienes básicos, mientras que determinadas actividades terciarias se han visto afectadas por las restricciones asociadas a la presencialidad. La hostelería, que marca un peso del 9,2% del agregado regional de contratación laboral, ha caído ocho puntos porcentuales con respecto a 2019, mientras que las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, con un peso del 1,3%, lo han hecho en 1,2 puntos. En todas las ramas de los servicios cuya información se puede facilitar desglosada bajan las cifras de contratación laboral, pero la convulsión es menos grave en actividades fundamentales, como las sociosanitarias, las administrativas, las de comercio y las de transporte, logística y comunicaciones.

TABLA 3.32.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO,
EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO. AÑOS 2013, 2019 Y 2020

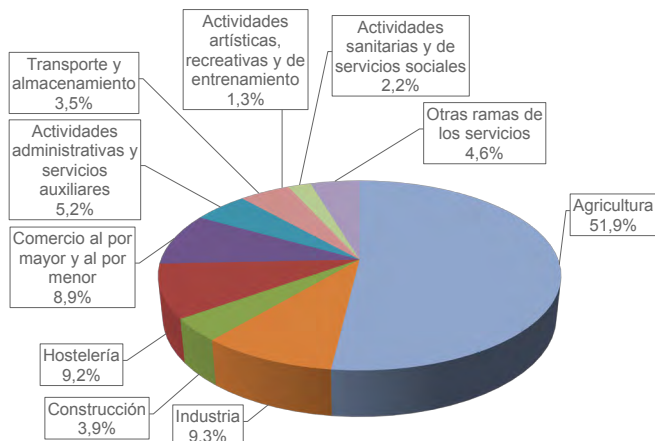
	Número			Var.	Var.	Var.	% Total	
	2013	2019	2020	19-20 (%)	13-19 (%)	10-19 (%)	2013 (2)	2020
Total	648.339	1.079.618	858.165	-20,5	66,5	99,0	100,0	100,0
Hombres	433.487	714.953	590.519	-17,4	64,9	105,2	66,9	68,8
Mujeres	214.852	364.665	267.646	-26,6	69,7	87,8	33,1	31,2
Edad. Ambos sexos								
Menos de 18 años	2.291	6.833	3.126	-54,3	198,3	100,3	0,4	0,4
De 18 a 24 años	97.002	199.478	151.269	-24,2	105,6	90,7	15,0	17,6
De 25 a 29 años	106.759	144.001	113.444	-21,2	34,9	34,3	16,5	13,2
De 30 a 39 años	240.290	285.400	217.090	-23,9	18,8	50,0	37,1	25,3
De 40 a 44 años	72.290	161.690	133.056	-17,7	123,7	231,1	11,2	15,5
Más de 44 años	129.707	282.216	240.180	-14,9	117,6	219,9	20,0	28,0
Nacionalidad. Ambos sexos								
Española	364.847	608.753	450.181	-26,0	66,9	100,8	56,3	52,5
Extranjera	283.492	470.865	407.984	-13,4	66,1	96,7	43,7	47,5
Sectores productivos. Ambos sexos (1)								
Agricultura	97.893	491.385	445.444	-9,3	45,2	-	44,3	51,9
Industria	37.902	84.468	79.745	-5,6	48,5	-	7,4	9,3
Construcción	28.147	37.844	33.678	-11,0	19,0	-	4,2	3,9
Servicios	484.397	465.921	299.298	-35,8	38,4	-	44,1	34,9

(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 3.33.
CONTRATACIÓN LABORAL POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2020 (% del total de contratos)



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

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

Desde que la economía regional empezó a mostrar signos de recuperación, la contratación laboral empezó a beneficiarse de una cierta estabilidad, reforzada por la puesta en marcha del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, que, en 2019, cuando las cifras se estancan, influye en que todavía se produzca un repunte en la contratación fija. Este panorama se frena con la crisis pandémica, en cuyo primer año las modalidades de duración indefinida caen un 21,6% en número en la Región de Murcia, aunque las temporales lo hacen en un 20,4%. Esto deja la cifra de contratos indefinidos en 72.854 y la de temporales en 785.311. La tasa de temporalidad contractual, de un 91,5%, apenas crece una décima en un año; sólo se ha rebajado unos dos puntos porcentuales desde el 93,7% marcado en 2013. Con relación a España, ambos ámbitos territoriales han notado cómo la contratación indefinida aumenta en la última década, así como en el periodo 2013-2019, a una mayor tasa que la temporal, pero, en 2020, esta retrocede cerca de un punto más que aquella en el país, lo

que lleva a una caída también minúscula de la tasa de temporalidad de la contratación laboral, que se fija en un 90,3%, 1,2 puntos inferior a la murciana.

Las actuaciones contra el fraude en la contratación laboral llevadas a cabo en el marco del citado Plan Director por un Trabajo Digno, como se ha comentado en el párrafo anterior, contribuyen en buena manera en el aumento de la contratación indefinida tanto en cifras absolutas como en participación relativa. En 2018, año de inicio del plan, destaca el número de actuaciones y los resultados obtenidos, tanto en la reconversión de contratos fraudulentos como en su influencia en el volumen de contratación indefinida, y, en 2019, baja el ritmo, pero la contratación indefinida no parece verse afectada. Sin embargo, en 2020 se detecta un descenso significativo en términos de contratos investigados y reconversiones, en consonancia con el desplome de la contratación laboral en todas sus modalidades, los cierres temporales de empresas y las dificultades administrativas a causa de la pandemia.

Cuando los datos de la Región de Murcia para 2019 y 2020 se exponen referidos a un ejercicio completo de enero a diciembre, las divergencias en cuanto al ritmo de variación de ambas modalidades se advierten

TABLA 3.33.
CONTRATOS LABORALES TEMPORALES Y FIJOS. AÑOS 2013, 2019 Y 2020

		Número			Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)
		2013	2019	2020			
R. Murcia	Total	648.339	1.079.618	858.165	-20,5	66,5	99,0
	Temporales	607.653	986.736	785.311	-20,4	62,4	97,2
	Fijos	40.686	92.882	72.854	-21,6	128,3	120,8
	Tasa temporalidad (1)	93,7	91,4	91,5	0,1	-2,3	-0,8
España	Total	14.792.614	22.512.221	15.943.061	-29,2	52,2	56,1
	Temporales	13.657.665	20.352.787	14.397.451	-29,3	49,0	54,3
	Fijos	1.134.949	2.159.434	1.545.610	-28,4	90,3	75,8
	Tasa temporalidad (1)	92,3	90,4	90,3	-0,1	-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.

TABLA 3.34.
CAMPAÑAS SOBRE FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2020

	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
2020	993	1.010	4.816	2.756

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

muy ligeras. Con los acumulados de los doce últimos meses referidos a un determinado mes, las cosas difieren. Ya a partir de febrero de 2018, las tasas se alejan, con la relativa a los contratos indefinidos repuntando y la de los contratos temporales bajando hasta mostrar tasas negativas, pero vuelven a acercarse a lo largo de 2019, con una desaceleración en la contratación indefinida a partir de enero después de alcanzar un valor máximo en su tasa. En 2020, la trayectoria mes a mes reproduce una tendencia decreciente, sin que se genere una brecha ancha y con valores negativos a partir de enero en los contratos temporales y de marzo en los fijos. Por tanto, es la contratación fija la que empieza a caer a partir de la proclamación del confinamiento, sin llegar a recuperarse, aunque la temporal retrocede incluso antes.

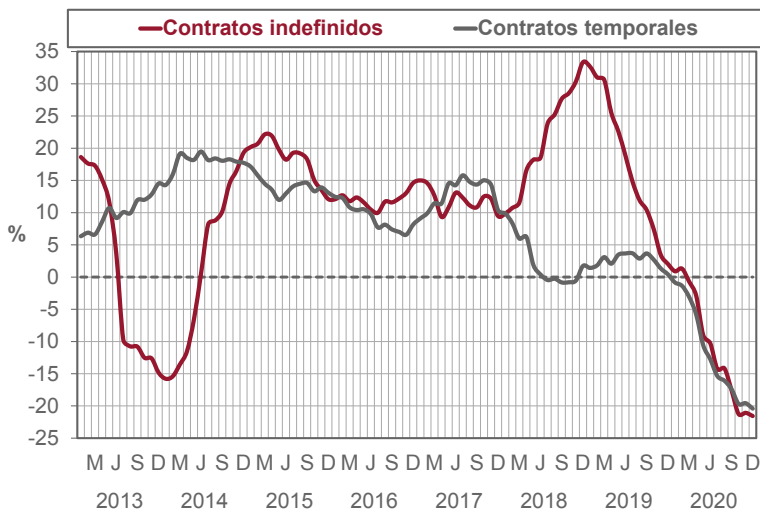
La proximidad en las variaciones porcentuales de las agrupaciones fija y temporal de la contratación laboral conduce a que la tasa de temporalidad de la Región de Murcia se mantenga en un valor que apenas difiere una décima entre 2018 y 2020, mientras que, en España, que tiene valores

por debajo, resulta una diferencia mayor, aunque tampoco muy profunda, de sólo unas décimas. Es destacable que, frente a un repunte de la citada tasa de temporalidad en los primeros años de la recuperación tanto en la Región de Murcia como en España, a partir de 2018 sus valores disminuyen, fruto sobre todo del estancamiento, y posterior caída, de la contratación temporal –más o menos, lo que ocurre con el agregado regional de contratos registrados-. Si se recurre a las medias simples, la caída citada es obvia: la tasa resultante para el periodo 2013-2017 es de un 93,6% en la Región de Murcia y de un 91,7% en España, mientras que, para el periodo 2018-2020, es de un 91,5% y de un 90,2%, respectivamente.

Junto con la disminución en el número de contratos registrados, se asiste a un descenso en el de personas contratadas. La cifra regional es de 270.796, un 12,2% menos que en 2019. Sin embargo, la intensidad en la contracción es menor que en la cifra de contratos, lo que repercute en una leve mengua de la rotación laboral. Los datos, que se exponen en la tabla 3.35, evidencian

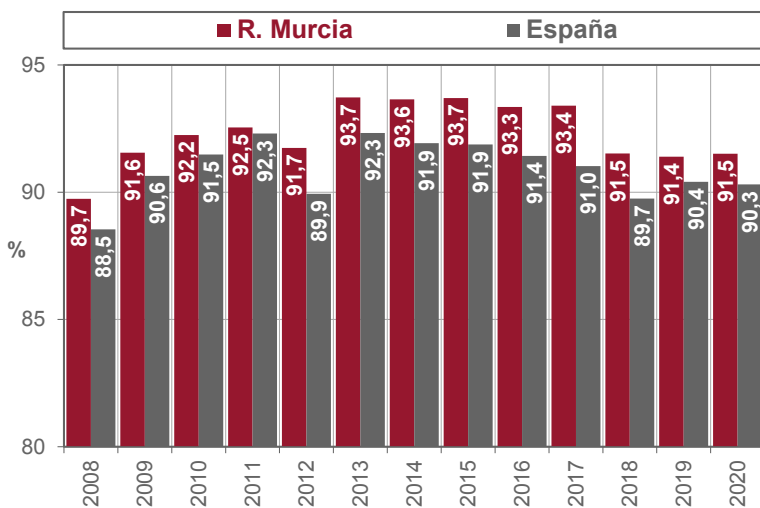
GRÁFICO 3.34.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES FIJOS Y TEMPORALES.
PERÍODO 2013-2020

(Tasas de variación interanual del total acumulado en los últimos 12 meses)



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

GRÁFICO 3.35.
TASAS DE TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.
PERÍODO 2008-2020 (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.

que a más del 30% de las personas se les ha realizado cinco o más contratos, y como mínimo 15 al 5,3%.

Volviendo a la rotación laboral, el indicador que la mide es la tasa de rotación, entendida como el cociente entre contratos registrados y personas contratadas o, de otra manera, como el número medio de contratos por persona contratada. Su valor en 2020 es de 3,17, menor que la del año precedente en 33 centésimas pero muy por delante del valor registrado en 2008 (2,41). Sea cual sea el año que se tome, la tasa regional de rotación supera la española, siendo la diferencia en 2020 de casi cinco décimas. La rotación laboral en la Región es más acusada en mujeres

que en hombres, con una diferencia de poco más de un punto porcentual entre ambas tasas (3,56 frente a 2,55), cuando, doce años antes, la diferencia era de 12 centésimas. En España, por el contrario, es superior la rotación laboral entre los varones.

3.2.3. CONTRATOS TEMPORALES

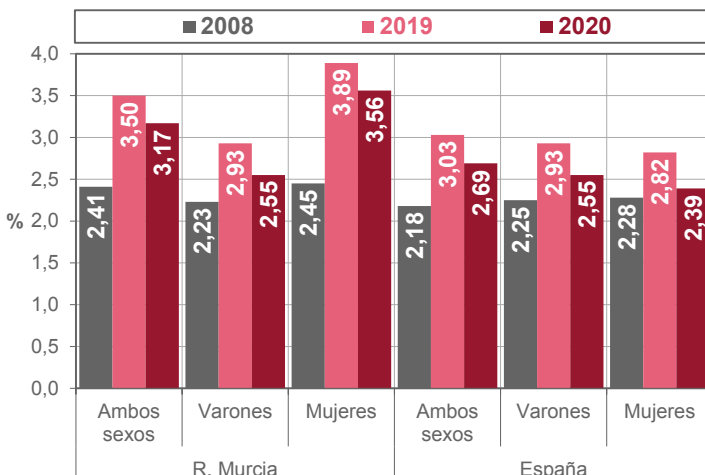
El ritmo declinante de la contratación temporal (-20,4%) se asemeja al que ha trazado el total de contratos registrados. Las diferencias se encuentran en la evolución de las diversas modalidades, que se

TABLA 3.35.
ROTACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA:
NÚMERO DE CONTRATOS POR PERSONA. AÑO 2020

Contratos por persona	1 contrato	2 contratos	3 contratos	4 contratos	5 a 10 contratos	11 a 15 contratos	Más de 15 contratos
Nº de Contratos	135.123	107.802	79.368	58.156	183.912	75.404	218.400
Nº de Personas	135.123	53.901	26.456	14.539	27.648	5.958	7.171

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

GRÁFICO 3.36.
TASA DE ROTACIÓN LABORAL POR SEXO. AÑOS 2008, 2019 Y 2020.
(Número de contratos por persona contratada)



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

revelan visiblemente en las dos principales. El número de contratos por obra o servicio determinado se acerca a 470.000 y el de contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, conocido de forma abreviada como contrato eventual, rebasa los 291.000, lo que, sumados, abarca un 96,9% de la contratación temporal regional en 2020. Su descenso respecto a 2019 se desarrolla con diferentes intensidades, como una derivación de los altibajos productivos y de la naturaleza de determinados trabajos en el contexto de la pandemia. Así, el contrato eventual, ligado a las circunstancias de la producción, decrece un 35,8%, lo que se entiende cuando se desarrolla una recesión económica, por muy excepcional que sea, mientras que el contrato de obra o servicio determinado, muy ligado al modelo productivo regional, sólo mengua un 6,6%. En la Región de Murcia, se podría defender que el contrato por obra y servicio se ajusta a un perfil sectorial y el contrato eventual, a uno coyuntural. En cuanto al resto de modalidades temporales, sólo destaca en cierta medida el contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, conocido como contrato de interinidad, con poco más de 20.000 casos, un 2,6% del agregado temporal, que también des-

ciende (-16,9%) y, por lo tanto, pierde el brío de años precedentes. Las modalidades que quedan por describir tienen un peso mínimo, de en torno al 0,1-0,2%, como el contrato de prácticas, el dirigido a personas con discapacidad, el de formación y aprendizaje y el agregado de otros contratos, o simplemente carecen de relevancia alguna —jubilación parcial, relevo, sustitución por jubilación—.

El mayor grado de resistencia en su caída en comparación con los contratos eventuales vuelve a realzar ese rasgo tan anómalo, frecuentemente mencionado en Memorias anteriores, que es el predominio de los contratos de obra y servicio en la contratación laboral en la Región de Murcia. Esta modalidad empezaba a perder peso dentro de las temporales desde 2015, habiendo perdido casi 13 puntos porcentuales en cuatro años, hasta anotar 46,6% en 2019. El objeto de este contrato obliga a reservarlo para cometidos de duración incierta, pero que nunca puede ser superior a los tres años —cuatro, si así dispone el convenio colectivo sectorial—, lo que lo pone en el punto de mira de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que intensifica sus actividades a partir de 2018. Estas inspecciones, así como la precaución que suelen adoptar las empresas ante las noticias de su proliferación, podrían

TABLA 3.36.
CONTRATOS TEMPORALES POR MODALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑOS 2013, 2019 Y 2020

	Número			Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2019	2020				2013	2020
Total temporales	607.653	986.736	785.311	-20,4	62,4	97,2	100,0	100,0
Obra y servicio	377.978	502.741	469.637	-6,6	33,0	72,7	62,2	59,8
Eventual	199.547	453.336	291.162	-35,8	127,2	156,7	32,8	37,1
Interinidad	22.593	24.113	20.035	-16,9	6,7	-5,9	3,7	2,6
Personas con discapacidad	709	1.205	817	-32,2	70,0	97,5	0,1	0,1
Relevo	182	77	82	6,5	-57,7	-70,8	0,0	0,0
Jubilación parcial	236	225	316	40,4	-4,7	-31,8	0,0	0,0
Sustitución jubilación	9	4	7	75,0	-55,6	-91,5	0,0	0,0
Prácticas	1.230	2.636	1.717	-34,9	114,3	97,5	0,2	0,2
Formación	3.576	1.067	568	-46,8	-70,2	-40,9	0,6	0,1
Otros contratos	1.593	1.332	970	-27,2	-16,4	-51,6	0,3	0,1

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

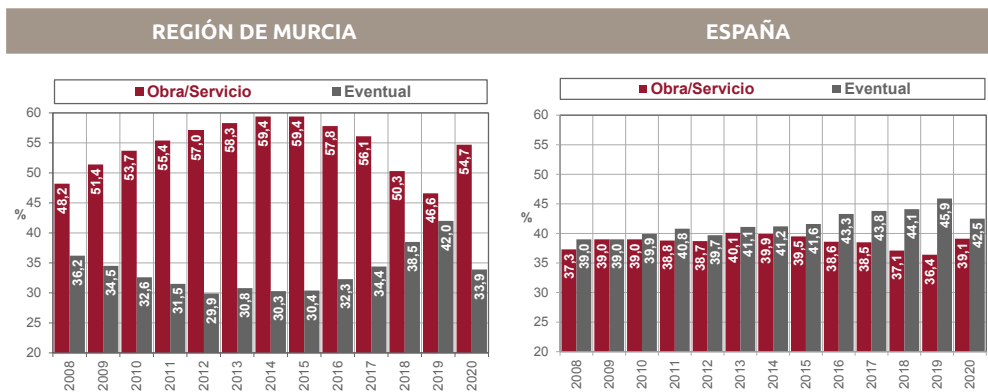
explicar en parte por qué, cuando la contratación temporal en la Región de Murcia se estanca, las cifras de contratos de obra y servicio empiezan a retroceder desde el citado 2018. La pandemia altera este panorama. En 2020, esta modalidad se aúpa a un 54,7%, unos ocho puntos porcentuales más que un año atrás. Las cifras han menguado, pero el aumento de su participación relativa obedece sobre todo al menor efecto de la crisis en la agricultura, sector en el que es predominante, mientras se desploma en los servicios, en el que es más utilizado el eventual. Este predominio contrasta con lo observado en España, ámbito en el que esta modalidad ocupa la segunda posición por la menor incidencia relativa de la contratación agraria. En el país baja de forma más pausada y, aunque su peso también crece de 2019 a 2020, sólo acaba manteniéndose en un 39,1%.

La participación de los contratos eventuales en el conjunto regional de contratos temporales registrados muestra una trayectoria procíclica. En 2014, esta participación es de un 30,3%; en 2019, tras la estela de un periodo ligeramente expansivo, logra llegar a un 42%, casi doce puntos porcentuales más. Es lógico que, ante una recesión como la que

sucede en 2020, se retraiga tanto su volumen como su peso, haciéndolo en unos ocho puntos porcentuales para anotar un 33,9%. En contraste con la posición secundaria a la que se ve abocado en la Región de Murcia, el contrato eventual es el mayoritario en la contratación temporal en España, en donde su participación es alcista desde 2013, aunque, en 2020, pierde 3,4 puntos y registra un 42,5%, de todos modos por encima de su cuota en el ámbito regional murciano.

Ambas modalidades también difieren en cuanto a su duración. Como los contratos de obra o servicio determinado se ajustan a una ejecución limitada en el tiempo, pero de duración incierta, independientemente de su límite máximo de cuatro años, no es extraño que se obtenga que aquellos que se celebran sin determinar un plazo en su duración lleguen a representar un 92,6% del total dentro de esta modalidad, condeando a un peso diminuto a aquellos que sí establecen un plazo de prestación laboral, como aquellos que llegan a los siete días, que se quedan en un 4,2%. En los contratos eventuales celebrados en la Región de Murcia, sí se especifica la duración. No en vano la normativa que regula esta modalidad establece que su duración máxima es de seis

GRÁFICO 3.37.
PORCENTAJE SOBRE LA CONTRATACIÓN TOTAL DE LOS CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.
PERIODO 2008-2020 (%)



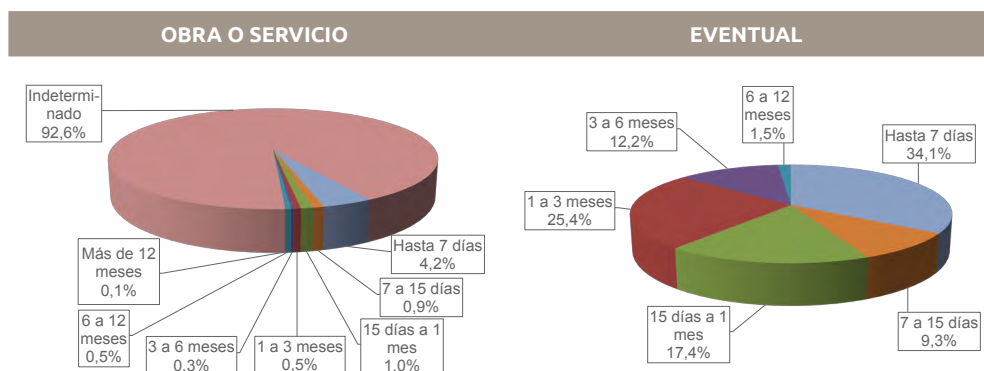
Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Contratos) y elaboración propia.

meses dentro de un periodo de doce meses, aunque el convenio colectivo sectorial puede modificarla siempre que no exceda de doce en un periodo de referencia que no puede superar los 18 meses. Además, obliga a su formalización por escrito si su duración supera las cuatro semanas y cuando el contrato es a tiempo parcial. Tal vez estas restricciones acarreen que los contratos concertados bajo esta modalidad sean muy breves. Así, los contratos que duran hasta siete días representan un 34,1% del total de la modalidad, aunque esta participación ha descendido considerablemente con relación a 2019, mientras que aquellos cuya vigencia oscila entre 7 y 15 días aportan un 9,3%, los de entre 15 días y un mes, un 17,4% y en la horquilla de uno a tres meses llegan a sostener un 25,4%. Contratos no estandarizados, como los de seis a doce meses, mantienen una escasa presencia, con un 1,5% sobre el total de referencia, apenas una décima de diferencia respecto al año anterior.

Los contratos formativos, de los que la normativa laboral mantiene el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, son los únicos que van ligados a incentivos para el fomento del empleo dentro de las modalidades temporales con el objeto de promover la inserción laboral de

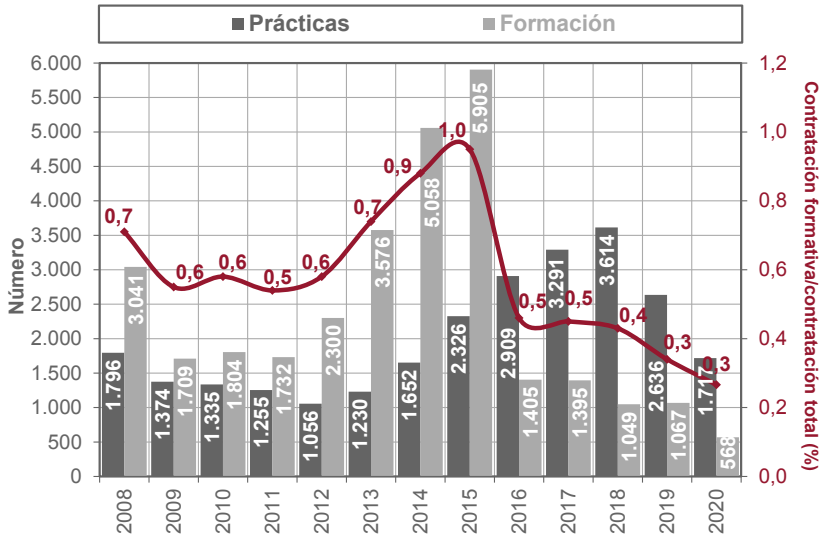
los jóvenes en el mercado de trabajo. A pesar de estos incentivos y de una cierta flexibilidad normativa, siguen sin arraigar no sólo en el ámbito de la contratación laboral, sino en el de la formación profesional. Véase esta debilidad en 2020 con los 1.717 contratos en prácticas y los 568 para la formación y el aprendizaje celebrados en la Región de Murcia, que, agregados, apenas llegan a un 0,3% de la contratación temporal, habiendo experimentado con respecto a 2019 una caída de un 34,9% en el primer caso y de un 46,8% en el segundo; ambas, muy superiores a la del conjunto de la contratación. Este nuevo descenso vuelve a alejar a los contratos formativos de una importancia que, si bien nunca tuvo en exceso, sí que se puede traducir en una mayor participación en la contratación temporal regional (1% en 2015), y se suma a desmoronamientos críticos anteriores: en el caso de los contratos para la formación y el aprendizaje, cuantificados en 5.905 en 2015 —diez veces más—, cabe atribuirlo a la prohibición de impartir formación a distancia dentro de las iniciativas de formación profesional para el empleo; en el caso de los contratos en prácticas, el declive se puede fechar en 2019, con la desaparición de los incentivos a esta modalidad que establece la Ley 11/2013.

GRÁFICO 3.38.
DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO PARA OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL (TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL) EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2020 (%)



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

GRÁFICO 3.39.
CONTRATOS DE FORMACIÓN Y DE PRÁCTICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA.
PERIODO 2008-2020 (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.

3.2.4. CONTRATOS INDEFINIDOS

Los casi 73.000 contratos indefinidos formalizados en la Región de Murcia en 2020 representan un 21,6% menos que el año anterior, lo que implica un desplome algo más fuerte que el sufrido por el agregado regional de contratos registrados. La trascendencia llega a todos los colectivos en términos de sexo, edad y nacionalidad, así como a los cuatro grandes sectores económicos, pero difiere la intensidad.

Empezando el análisis desde la perspectiva de sexo, la contratación indefinida se desliza hacia abajo más entre las mujeres que entre los hombres, con lo que se puede bosquejar un hilo de continuidad con el dinamismo observado en el sexenio expansivo anterior, más favorable a la parte masculina. En conjunto, la participación de esta última cohorte crece desde un 57,8% en 2013 al 61,3% en 2020, mientras que la femenina baja 3,5 puntos y queda en 38,7%, a pesar

de lo que la presencia de las mujeres en la contratación indefinida regional es más relevante que en el conjunto de la contratación laboral. Por intervalos de edad, la contratación es mayor entre los jóvenes menores de 18 años, pero se focaliza en 30-39 años (-24,8%), de mucho mayor tamaño, lo que, unido a un ritmo de crecimiento por debajo de la media en los seis años anteriores, origina que su participación haya menguado unos diez puntos porcentuales en el septenio 2013-2020, del 36,9% al 27%. Entre los mayores de 44 años, por el contrario, los contratos fijos decrecen por debajo de la media (-17,8%) y aumentaron a un ritmo mayor en el sexenio precedente, con lo que, habiendo repuntado 3,5 puntos entre 2013 y 2020, configuran el colectivo de mayor peso, con un 28%. En cuanto a la nacionalidad, la fuerza de la disminución es semejante, con lo que es decisivo el crecimiento de la contratación indefinida en el periodo 2013-2019, que beneficia más a los españoles que

a los foráneos. De esta manera, se perfila que dos de cada tres contratos indefinidos se celebran con trabajadores españoles, lo que implica 1,6 puntos más respecto a 2013. Que la contratación fija con españoles sea significativamente mayor en la contratación fija se aparta de lo que refleja el conjunto de la contratación laboral regional, en donde el grupo español y el extranjero tienden a converger en peso relativo.

La contratación fija en la Región de Murcia es capitalizada por los servicios, que reúnen cerca del 49% en 2020, por delante de la agricultura que por un punto sobrepasa el tercio, repartiéndose el resto la industria, por encima del 10%, y la construcción con una cuota del 6,5%. La caída anual es muy profunda en los servicios y

en la industria, en el entorno del 25%, aunque no deja de ser importante en el sector primario (-16,3%); en este contexto, puede considerarse de moderada la mengua que sucede en la construcción (-5,6%).

La evolución no muestra el mismo sentido en lo que respecta a las tasas de estabilidad de la contratación laboral, sobre todo de 2019 a 2020, pero se percibe una mayor estabilidad si se adopta 2013 como punto de partida. Por grupos de edad, dejando de lado a los menores de 18 años por su escasa participación, se alcanza un valor máximo de 9,3% entre los 25 y los 29 años, para ir descendiendo y repuntar con las personas contratadas de 44 años y más, donde la tasa es de un 8,5%, igual que el promedio regional de la contratación inde-

TABLA 3.37.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2019 Y 2020

	Número			Var.	Var.	Var.	% Total	
	2013	2019	2020	19-20 (%)	13-19 (%)	10-19 (%)	2013 (2)	2020
Total	40.686	92.882	72.854	-21,6	128,3	120,8	100,0	100,0
Hombres	23.515	55.105	44.656	-19,0	134,3	128,9	57,8	61,3
Mujeres	17.171	37.777	28.198	-25,4	120,0	110,0	42,2	38,7
Edad. Ambos sexos								
Menos de 18 años	89	432	271	-37,3	385,4	175,2	0,2	0,4
De 18 a 24 años	4.495	14.183	11.083	-21,9	215,5	104,9	11,0	15,2
De 25 a 29 años	6.606	13.391	10.601	-20,8	102,7	59,8	16,2	14,6
De 30 a 39 años	14.998	26.178	19.684	-24,8	74,5	78,3	36,9	27,0
De 40 a 44 años	4.541	13.907	10.829	-22,1	206,3	265,3	11,2	14,9
Más de 44 años	9.957	24.791	20.386	-17,8	149,0	205,2	24,5	28,0
Nacionalidad. Ambos sexos								
Española	26.502	61.913	48.599	-21,5	133,6	117,7	65,1	66,7
Extranjera	14.184	30.969	24.255	-21,7	118,3	127,4	34,9	33,3
Sectores productivos. Ambos sexos (1)								
Agricultura	10.160	30.210	25.299	-16,3	197,3	-	23,7	34,7
Industria	4.166	10.125	7.659	-24,4	143,0	-	10,2	10,5
Construcción	1.863	4.606	4.350	-5,6	147,2	-	4,1	6,0
Servicios	24.497	47.941	35.546	-25,9	95,7	-	62,0	48,8

(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.

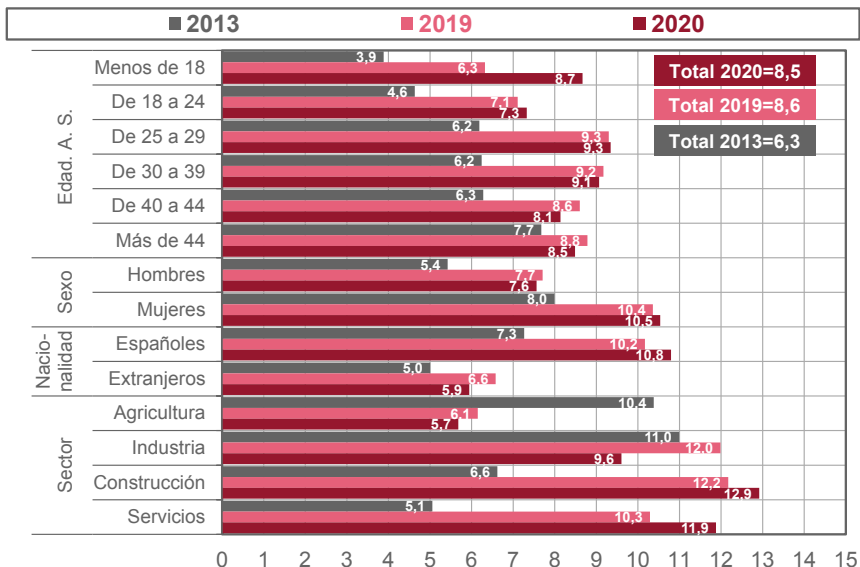
finida. Por sexo, la tasa femenina supera a la masculina (10,5% frente a 7,6%), variando en ambos casos apenas una décima con respecto a 2019. Por nacionalidad, destaca entre las personas españolas (10,8% frente a 5,9% en las extranjeras), aquellas tras un incremento que en las inmigrantes es descenso si bien, en ambos casos, de unas décimas porcentuales. En cuanto a los grandes sectores de actividad, se detecta su mayor relevancia en la construcción (12,9%) y los servicios (11,9%).

La contratación indefinida se aglutina en torno a la modalidad ordinaria, bonificada o no, que registra casi 48.600 casos, unos dos tercios del total de referencia y una quinta parte menos que en 2019. La conversión de relaciones temporales afecta a unos 24.000 contratos, lo que recoge casi el tercio restante, cuya reducción es unos tres puntos superior a la de aquellos. La perspectiva se completa con la contratación indefinida de personas con

discapacidad, con 300 contratos la que más decrece porcentualmente.

El número de contratos fijos discontinuos celebrados en la Región de Murcia en 2020 rebasa los 32.300, cantidad que resulta tras una considerable caída anual (-21,8%) aunque en la línea del agregado regional de la contratación indefinida. No obstante esta disminución, incluso gana casi dos puntos porcentuales en un año en cuanto a su peso en la contratación española mediante esta figura, que se eleva hasta el 17,6%. Que en torno a uno de cada seis contratos fijos discontinuos realizados en España se concierte en la Región de Murcia pone de manifiesto su trascendencia, sostenida con preponderancia por el sector agrario. El freno que impone la pandemia interrumpe una trayectoria creciente que se observa desde 2013, sin bajar de una cuota del 14% salvo en 2017. El perfil de un trabajador fijo discontinuo, además de su contratación para trabajar en actividades agrarias, es el de un varón, extranjero y con más de 44 años.

GRÁFICO 3.40.
TASAS DE ESTABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2019 Y 2020 (%)



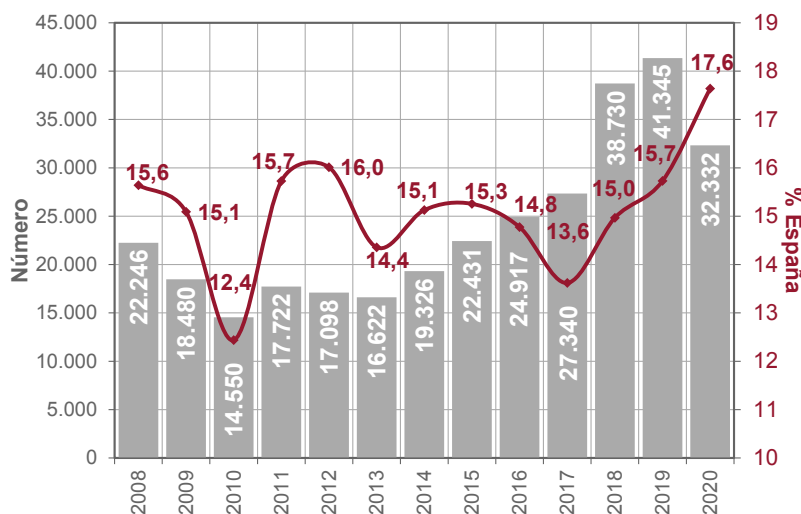
Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

TABLA 3.38.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR MODALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑOS 2013, 2019 Y 2020

	Número			Var.	Var.	Var.	% Total	
	2013	2019	2020	19-20 (%)	13-19 (%)	10-19 (%)	2013	2020
Indefinidos	40.686	92.882	72.854	-21,6	128,3	120,8	100,0	100,0
Ordinarios (Bon./No bon.)	27.173	61.127	48.560	-20,6	125,0	172,7	66,8	66,7
Personas con discapacidad	271	528	300	-43,2	94,8	40,1	0,7	0,4
Conversión de temporal	13.242	31.227	23.994	-23,2	135,8	98,2	32,5	32,9

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

GRÁFICO 3.41.
EVOLUCIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2020 (Número y % de España)



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

3.2.5. LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial es el gran afectado por la caída del ritmo de la contratación laboral en tiempos del coronavirus y de las restricciones adoptadas para combatirlo. Los contratos a tiempo parcial realizados en la Región de Murcia en 2020, cerca de 147.600, se reducen un 26,2% en las

modalidades indefinidas y nada menos que un 43,9% en las temporales, mientras que los contratos a tiempo completo anotan un 13,1% en términos agregados. En promedio, la disminución respecto a la jornada parcial es de un 42,7%, mientras que, en España, es de un 38%. Los efectos en la participación relativa de la contratación a tiempo parcial en la contratación total son contundentes. En la comunidad murciana se mantiene en una franja del 24-25% entre 2013 y 2019,

pero se retrae hasta un 17,2% en 2020. Es habitual que esta cuota sea notablemente inferior a la de España. También en 2020

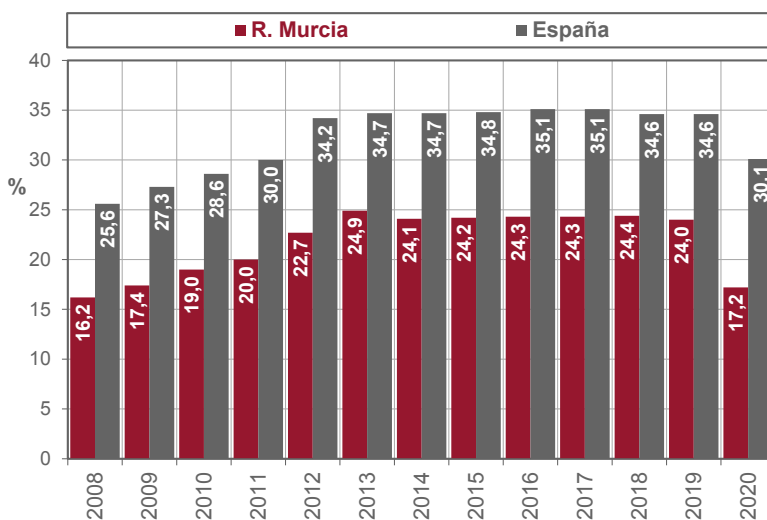
aunque en este ámbito baja asimismo en la última anualidad: en torno a un 35% entre 2013 y 2019, es 30,1% en 2020.

TABLA 3.39.
CONTRATOS LABORALES POR TIPO DE JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑOS 2013, 2019 Y 2020

	Número			Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 10-19 (%)	% Total	
	2013	2019	2020				2013	2020
Total	648.339	1.079.618	858.165	-20,5	66,5	99,0	100,0	100,0
Indefinidos	40.686	92.882	72.854	-21,6	128,3	120,8	6,3	8,5
Tiempo completo	14.376	34.188	27.711	-18,9	137,8	81,1	2,2	3,2
Tiempo parcial	9.688	17.349	12.811	-26,2	79,1	100,8	1,5	1,5
Fijo discontinuo	16.622	41.345	32.332	-21,8	148,7	184,2	2,6	3,8
Temporales	607.653	986.736	785.311	-20,4	62,4	97,2	93,7	91,5
Tiempo completo	456.149	746.360	650.552	-12,8	63,6	83,9	70,4	75,8
Tiempo parcial	151.504	240.376	134.759	-43,9	58,7	154,2	23,4	15,7

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

GRÁFICO 3.42.
PARTICIPACIÓN RELATIVA DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL
EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. PERIODO 2008-2020 (%)



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

3.2.6. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS

En el año de la pandemia se asiste a una caída de la contratación laboral en España y en la Región de Murcia a niveles desalentadores, a la vista de las magnitudes que se han expuesto. Sin embargo, cuando se desciende al análisis por municipios y comarcas, las variaciones difieren ostensiblemente. Se observa incluso la anomalía de que, en Vega Media, los contratos registrados registran un incremento del 8,2% respecto al año precedente, lo que puede asociarse con el perfil agrario del tejido productivo de Abarán, Blanca y Cieza, que integran la comarca antedicha. Es la excepción. Predominan las disminuciones de fuerte intensidad. Como sucede en Mar Menor, Huerta de Murcia y Campo de Cartagena que registran descensos de entre 24 y 27 puntos porcentuales. Por municipios, además de aquellos con población reducida cuyas pronunciadas oscilaciones son frecuentes, como Ulea, Ojós y Aledo, existe un crecimiento anual de la contratación laboral en Alguazas y en los tres citados de la Vega Media, mientras que la reducción llega a traspasar la barrera del 30% en Villanueva del Río Segura, La Unión, Caravaca de la Cruz, San Javier, Albudeite, San Pedro del Pinatar y Totana.

Centrando el análisis en un perfil más detallado de la contratación laboral, continúan las desviaciones. Empezando con la tasa de temporalidad contractual, el nivel más bajo aparece en Altiplano (81,2%), Bajo Guadalentín (86,5%), Río Mula (86,6%) y Valle de Ricote (89,1%), mientras que, al otro lado, se encuentran Campo de Cartagena (94,8%), Mar Menor (92,4%) y Oriental (92,2%). La contratación laboral es mayoritariamente masculina en todas las comarcas, con un máximo en Mar Menor y un mínimo en Noroeste, por lo que hay que descender

al nivel municipal para encontrar casos en los que predomine la participación femenina, lo que sólo se encuentra en Moratalla y Bullas. La nacionalidad marca más, con una participación mayoritariamente extranjera en Mar Menor, Campo de Cartagena, Alto Guadalentín, Oriental y Vega Alta, mientras que la participación nacional más alta se observa en Vega Media. La dimensión sectorial generaliza el predominio agropesquero, que supera cuotas del 50% en Mar Menor, Campo de Cartagena, Alto Guadalentín, Oriental y Vega Media, quedando como excepciones únicamente Huerta de Murcia, donde destaca la cifra de contratos registrados en los servicios, y en Vega Media, donde sobresale la industria.

La tabla 3.40 muestra las tasas de variación de la contratación laboral con respecto a 2019 según el sexo, la nacionalidad, el tipo de contrato y los grandes sectores de actividad. En Vega Media, la única comarca en la que se detecta un incremento, es más potente el masculino; en Río Mula y Valle de Ricote, crece entre los hombres pero se derrumba entre las mujeres; en el resto de las comarcas, ninguna se desvía de la pauta regional, con una bajada más energética en la contratación femenina. Por nacionalidad, sólo se detecta un aumento en la cohorte española en Vega Media, mientras que, en la foránea, sucede en Valle de Ricote, Río Mula, Altiplano, Oriental y Noroeste. Por tipo de contrato, el indefinido sólo avanza en Río Mula, mientras que el temporal lo hace exclusivamente en Vega Alta y Valle de Ricote, marcándose las tasas negativas más amplias en Valle de Ricote y Mar Menor respectivamente. A partir del análisis sectorial, resalta que la espectacular caída en los servicios se extrapola a todas las comarcas, mientras que el predominante sector primario presenta alzas sobre todo en Valle de Ricote y Vega Media, la industria queda en primer lugar en Alto Guadalentín y la construcción lo hace nuevamente en Valle de Ricote.

TABLA 3.40.
CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS
Y COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020 (1)

	Total	Var. 19/20 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
			Tempo- ralidad	Mujeres	Extran- jeros	Sectores			
						Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Municipios									
Abanilla	3.708	-1,9	93,7	24,6	53,9	57,7	13,2	2,3	26,8
Abarán	9.327	5,2	95,6	31,1	45,1	86,8	2,7	0,6	9,9
Aguilas	18.141	-19,4	86,1	35,1	45,1	55,8	1,1	3,0	40,2
Albudeite	445	-37,9	89,9	36,4	11,5	44,7	1,8	5,8	47,6
Alcantarilla	9.029	-6,1	88,2	35,9	12,3	2,0	40,5	10,9	46,6
Alcázares, Los	8.686	-29,8	95,2	24,1	66,7	24,9	1,7	3,3	70,1
Aledo	404	5,5	97,8	35,1	49,5	80,4	1,0	0,7	17,8
Aguazas	5.101	55,7	96,4	47,3	33,5	39,8	33,1	4,4	22,7
Alhama de Murcia	17.949	-18,7	88,8	35,3	35,6	37,8	18,9	2,3	41,0
Archena	9.451	-8,4	92,4	30,0	47,2	59,7	8,7	5,4	26,1
Beniel	1.962	-16,8	72,0	23,2	44,1	36,1	18,5	9,7	35,7
Blanca	8.790	9,5	94,9	36,7	52,8	88,5	0,9	1,1	9,6
Bullas	5.924	-21,4	91,6	50,7	14,8	21,0	35,9	8,7	34,4
Calasparra	12.487	-6,5	96,1	37,5	34,4	48,2	17,4	3,3	31,1
Campos del Río	345	-29,3	93,9	44,3	22,3	47,8	0,3	5,5	46,4
Caravaca de la Cruz	7.128	-40,6	86,5	33,6	33,0	40,5	15,4	4,3	39,8
Cartagena	136.336	-24,4	95,2	24,8	56,0	59,8	3,8	3,8	32,6
Cehegín	4.460	-29,4	84,8	37,4	29,8	36,3	6,0	5,8	52,0
Ceuti	3.202	-24,2	84,3	41,5	18,3	10,1	22,2	16,7	50,9
Cieza	29.108	8,7	89,4	32,7	50,9	76,6	1,8	2,0	19,6
Fortuna	4.752	-8,7	91,0	33,1	52,5	40,0	15,0	6,3	38,7
Fuente Álamo	12.771	-5,9	90,8	22,3	67,2	78,7	5,6	2,3	13,4
Jumilla	15.657	-12,6	78,8	30,4	40,4	59,6	14,9	4,8	20,7
Librilla	3.880	-5,9	94,9	16,4	41,4	46,4	32,3	5,3	15,9
Lorca	68.370	-17,1	92,9	30,7	57,0	69,5	4,2	1,9	24,4
Lorquí	5.749	-29,6	86,1	23,7	19,6	9,8	19,9	8,6	61,8
Mazarrón	20.805	-2,6	94,2	38,4	53,1	53,2	0,6	4,2	41,9
Molina de Segura	24.568	-23,3	90,7	33,0	22,9	19,6	24,3	6,9	49,2
Moratala	4.623	-5,9	93,4	57,7	15,2	24,6	47,0	5,1	23,3
Mula	8.495	-6,1	86,5	39,5	30,7	57,3	1,2	8,5	33,0
Murcia	251.444	-24,8	92,0	33,4	44,5	40,8	8,6	4,4	46,1
Ojós	513	47,4	93,4	14,4	57,3	81,9	0,0	2,9	15,2
Pliego	1.174	-11,9	83,9	45,7	27,3	44,2	0,9	11,2	43,8
Puerto Lumbreras	4.561	-28,2	88,4	40,8	43,4	53,3	4,5	4,0	38,2
Ricote	176	-21,4	89,8	43,8	27,3	50,0	0,6	0,0	49,4
San Javier	21.110	-38,0	88,0	28,5	56,9	58,7	1,6	3,4	36,3
San Pedro del Pinatar	7.920	-36,9	88,6	43,2	35,4	29,0	5,1	5,7	60,2
Santomera	9.053	-21,0	92,1	19,5	64,2	67,4	5,2	1,9	25,5
Torre Pacheco	55.198	-19,8	94,2	20,0	73,3	86,3	0,9	2,2	10,6
Torres de Cotillas, Las	14.832	4,1	94,9	35,9	7,8	5,6	76,3	2,6	15,5
Totana	16.761	-33,9	72,1	43,4	45,7	60,8	4,1	2,9	32,3
Ulea	1.353	83,6	80,3	25,0	45,2	89,7	5,7	0,2	4,4
Unión, La	2.697	-41,3	90,1	38,7	20,3	18,3	9,0	17,1	55,5
Villanueva del Río Segur	742	-44,6	60,1	35,6	43,4	44,5	12,3	3,5	39,8
Yecla	8.978	-9,6	85,5	31,1	28,4	28,1	34,5	3,8	33,6
Total	858.165	-20,5	91,5	31,2	47,5	51,9	9,3	3,9	34,9
	Total	Var. 19/20 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
			Tempo- ralidad	Mujeres	Extran- jeros	Sectores			
						Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Comarcas									
Alto Guadalentín	91.072	-18,2	91,3	32,1	54,0	66,0	3,6	2,2	28,3
Altiplano	24.635	-11,5	81,2	30,7	36,0	48,1	22,1	4,5	25,4
Bajo Guadalentín	59.799	-18,4	86,5	37,4	45,0	50,5	9,1	3,3	37,1
Huerta de Murcia	271.488	-24,1	91,7	32,9	44,1	40,4	9,7	4,6	45,4
Campo de Cartagena	151.804	-23,5	94,8	24,8	56,4	60,7	4,0	3,9	31,4
Noroeste	34.622	-21,5	91,5	41,7	27,6	37,3	22,6	5,0	35,1
Río Mula	10.459	-9,7	86,6	40,2	29,3	55,0	1,2	8,6	35,3
Vega Alta	47.225	8,2	91,6	33,1	50,1	80,8	1,8	1,6	15,8
Oriental	8.460	-5,8	92,2	29,4	53,1	47,8	14,2	4,5	33,5
Vega Media	53.452	-13,7	91,5	34,6	19,1	16,0	39,0	6,2	38,8
Mar Menor	92.914	-27,3	92,4	24,3	65,7	69,4	1,5	2,9	26,2
Valle de Ricote	12.235	-5,6	89,1	29,4	46,9	62,9	8,1	4,6	24,4
Total	858.165	-20,5	91,5	31,2	47,5	51,9	9,3	3,9	34,9

(1) La agrupación de los municipios por comarcas figura en la tabla 3.31.

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

TABLA 3.41.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTACTOS LABORALES EN LAS COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA
POR SEXO, NACIONALIDAD, TEMPORALIDAD Y SECTOR. AÑO 2020 (%)

	Sexo		Nacionalidad		Contrato		Sector			
	H.	M.	Esp.	Ext.	Fijo	Temp.	Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	-14,6	-25,0	-24,8	-11,7	-10,4	-18,9	-8,5	14,5	-17,7	-36,3
Altiplano	-4,3	-24,3	-18,5	4,5	-11,0	-11,6	8,1	-4,2	9,6	-38,7
Bajo Guadalentín	-16,7	-21,1	-22,5	-12,8	-30,0	-16,3	-7,1	-0,4	-6,9	-33,2
Huerta de Murcia	-20,7	-30,2	-29,5	-15,9	-24,4	-24,0	-13,1	-10,5	-12,1	-34,4
Campo de Cartagena	-20,8	-30,8	-32,1	-15,2	-19,2	-23,7	-12,9	-17,8	-14,4	-39,2
Noroeste	-15,9	-28,2	-27,6	0,7	-24,5	-21,2	16,1	-20,7	-2,0	-43,1
Río Mula	2,8	-23,5	-17,6	17,5	38,7	-14,3	19,0	0,0	14,8	-36,9
Vega Alta	8,5	7,5	4,9	11,6	-23,5	12,4	15,7	-13,9	-17,5	-15,0
Oriental	-1,1	-15,5	-13,6	2,3	-16,2	-4,8	2,5	1,3	20,4	-19,8
Vega Media	-12,3	-16,2	-15,7	-4,4	-24,7	-12,5	23,0	11,7	-22,9	-35,3
Mar Menor	-24,4	-35,0	-33,7	-23,4	-16,2	-28,1	-23,9	-28,7	-3,8	-36,6
Valle de Ricote	8,6	-28,2	-22,9	26,5	-47,3	4,5	32,8	9,4	27,1	-48,6
Total	-17,4	-26,6	-26,0	-13,4	-21,6	-20,4	-9,3	-5,6	-11,0	-35,8

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

3.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La intermediación laboral llevada a cabo por las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en 2020 registra en la Región de Murcia la mayor caída anual desde que a mediados de la década de los noventa empezó su actividad. Puesto que ese no es un año en el que se han producido modificaciones en su ordenamiento jurídico que pudieran incidir en la contratación, cabe colegir que el desplome económico causado por la pandemia, presente a su vez en otros ámbitos económicos y laborales, es determinante en la contracción. No es descartable que refleje asimismo el esfuerzo de los agentes sociales y la Administración regional para moderar su utilización, desmesurada desde cualquier punto de vista conforme a los datos expuestos anualmente en estas memorias, especialmente relacionados con los de otras comunidades autónomas. Ya en el bienio precedente se observó un notable debilitamiento de la progresión

alcista, incluso acentuales disminuciones interanuales en los últimos meses de 2019 y el primer bimestre de 2020. Sin embargo, los efectos de la pandemia influyen decisivamente, a tenor de la magnitud de los decrementos anotados durante los meses en que estuvo vigente el primer estado de alarma pese a la consideración de esencial del sector agropecuario, que concentra en torno al 85% de los contratos de puesta a disposición formalizados en la comunidad murciana. Hay que atribuir a esta circunstancia que el descenso anual del número de contratos de puesta a disposición sea inferior al que sucede en España, lo que, por otra parte, refuerza la ya elevadísima participación relativa de aquellos en el conjunto nacional.

3.3.1. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

La característica que más resalta de la estadística de los contratos de puesta a disposición formalizados por las ETT en 2020 es la extraordinaria intensidad con que disminuyen, tanto en la Región de Murcia como en España y en casi todas las autonomías. En base a la información del Ministerio de Trabajo y Economía Social, provisional en los datos de 2020, se realizan en la comunidad

murciana casi 487.000 contratos de ese tipo, cantidad que supone una tasa anual del -18,2%. La serie histórica no registra un retroceso anual tan profundo (el mayor precedente sucedió en 2008 y fue 2,3 puntos porcentuales inferior). Tampoco ha habido otro posterior al año 2009. Por tanto, la citada caída pone fin a un decenio alcista ininterrumpido y de enorme vigor: entre los años 2009 y 2019 se acumula un crecimiento del 325%, a un ritmo interanual del 15,6%. En España, la reducción es en 2020 más profunda todavía. Los aproximadamente 3.335.000 contratos de puesta a disposición anual del -23,2% que casi iguala la del año 2009. El contrato de puesta a disposición se expande en el país asimismo con significado vigor en la etapa 2009-2019, aunque con algún tropiezo anual (bajó en 2012) y, sobre todo, menos fuerza que en la Región de Murcia (la tasa interanual es 9,9%).

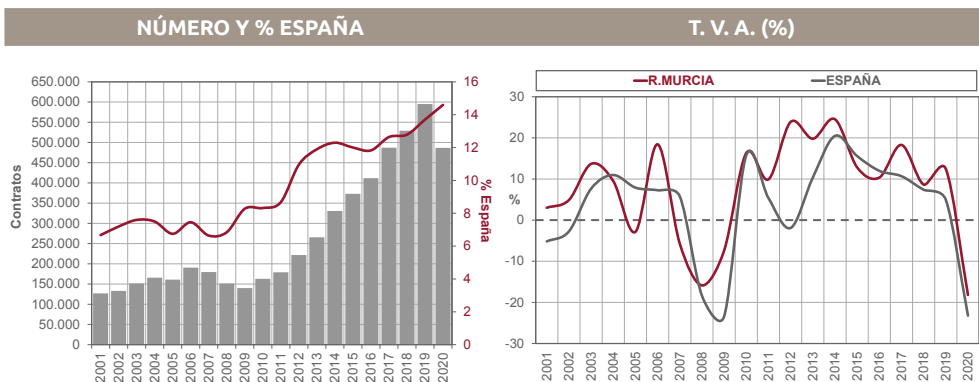
La disminución del número de contratos de puesta a disposición en el año 2020 es generalizada en las comunidades autónomas. Sin excepciones. En algunas es endeble, como en Cantabria, cuyo ascenso en los últimos años es, por otra parte, sobresaliente (cerca del 300% entre 2013 y 2019), y Castilla-La Mancha, con tasas negativas de 1,5 y 2,9 puntos porcentuales, en ese orden.

Incluso pueden considerarse de moderadas, a tenor de lo que sucede en las restantes, las que resultan en Navarra y Castilla y León, en el entorno de los ocho puntos. Porque predominan las que sobrepasan los quince, y alcanza una profundidad inusitada en Baleares (-68,5%) y Canarias (-63,8%), un indicador más de la enorme gravedad del deterioro económico ocasionado por la COVID-19 en esas islas.

Después de la excepcional expansión anterior de los contratos de puesta a disposición intermediados por las ETT durante la década se han asentado algunas características, firmemente arraigadas actualmente. Una, su gran repercusión en el conjunto de la contratación temporal y, consecuentemente, en toda la contratación laboral dado que aquella representa más del 90%. Dos, su singular impacto en la Región respecto a España y el resto de comunidades autónomas. Y tres, su enorme utilización para las labores agrarias. Se refuerzan tras la acusada contracción que experimenta el total de estos contratos en el año 2020, tal y como se ha descrito, si bien la última en base a indicadores indirectos puesto que todavía se carece de la desagregación sectorial de tales contratos.

En efecto, la caída de la cantidad de contratos de puesta a disposición que se

GRÁFICO 3.43.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA



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

formalizan en 2020 es del 18,2%, como se ha indicado. Sin embargo, la del conjunto de la contratación temporal es 2,2 puntos superior, de tal forma que se suscriben algo más de 785.000 contratos de duración determinada. Por tanto, las ETT intermedian el 62% de todos los contratos temporales que se realizan en la Región de Murcia, 1,7 puntos más que el año anterior.

En España, la relación que arroja la comparación anterior en el año 2020 es 23,2%, superior también a la del ejercicio precedente por 1,9 puntos. La diferencia entre ambas participaciones relativas es ya muy representativa de las acusadas diferencias en lo que concierne a la actividad de las ETT en cada territorio: en la Región, gestionan más de seis de cada diez contratos cuando en España son poco más de dos. Otro enfoque permite evidenciarlo a su vez con gran claridad: el cálculo del porcentaje de contratos de puesta a disposición suscritos respecto al total nacional y la relación de ese resultado con el que arroja la proporción de ocupados. En la Región de Murcia se localiza en 2020 el 14,6% de todos los contratos de puesta a disposición suscritos en España, cuando la ratio de ocupados rebasa por poco el 3%. Por otra parte, su posición en el contexto de las comunidades autónomas es inédita respecto a otros ámbitos socioeconómicos. Tal participación relativa solo es rebasada por la que obtiene Cataluña (15,9%), lo que implica que, tras la evolución de aquellos contratos en 2020, se sobrepasa a Madrid (13%), en segunda posición un año antes.

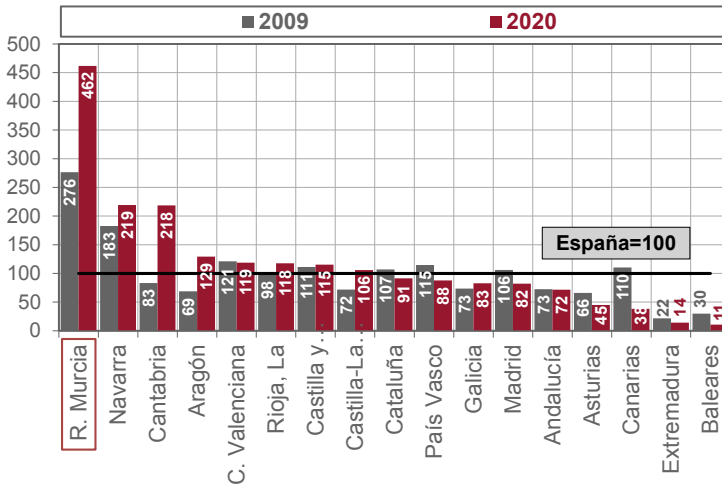
Pese a que los datos expuestos evidencian con rotundidad el excepcional protagonismo de las ETT en la Región de Murcia, quedan distorsionados porque las dimensiones económicas y demográficas de las comunidades autónomas son muy desiguales. Para homogeneizar la comparación es conveniente utilizar un indicador que relacione la actividad de intermediación con alguna variable económica o laboral representativa, para ofrecer los resultados en términos relativos. Para ello, se ha calculado un índice regional de contratos de puesta a disposición. Su valor, expresado en tanto por ciento, se obtiene dividiendo los por-

centajes respecto a los totales nacionales de contratos y ocupados; por consiguiente, un dato de 200 en una autonomía 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 es 4,6 veces en 2020, conforme a lo que muestra el gráfico 3.44 que expone las cifras de esa anualidad y las del año 2009, cuando se produjo la anterior caída anual y dio comienzo el auge señalado con anterioridad.

Entonces, la Región de Murcia ya ocupaba la primera posición con un índice de 279. Incluso destacada de la siguiente, Navarra con un registro de 183. Sin embargo, la expansión subsiguiente no ha hecho sino reforzar aquel lugar de cabeza y agrandar enormemente la brecha. La comunidad murciana es la que más acrecienta el índice en el periodo señalado, 185 puntos, frente a 135 que avanza en Cantabria, a continuación de la autonomía murciana bajo este enfoque. De hecho, esta última, después de esa subida iguala la relevancia que alcanza la intermediación de las ETT en Navarra, habitualmente en segundo lugar. Ahora bien, resalta sobremanera que el valor del índice en la Región de Murcia más que duplica el de las comunidades cántabra y navarra. Detrás de las tres citadas, Aragón, Comunidad Valenciana, La Rioja, Castilla y León y Castilla-La Mancha anotan valores del índice por encima de 100, representativos de que la intermediación laboral de las ETT en esos territorios rebasa la que correspondería estrictamente en términos de empleo, pero, como se observa en el referido gráfico, el exceso es moderado (índices comprendidos entre 129 y 106). Un año más se constata que es muy escasa la actividad de las ETT en Baleares y Extremadura, por debajo del 25%.

La profunda caída en 2020 de la cantidad de contratos de puesta a disposición formalizados en la Región de Murcia afecta a las dos modalidades que agrupan la práctica totalidad de ellos, el contrato de obra o servicio y el eventual por circunstancias de la producción, aunque la intensidad de la reducción es más acentuada en el segundo.

GRÁFICO 3.44.
ÍNDICE REGIONAL DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN.
AÑOS 2009 y 2020 (1)



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

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

En el caso del contrato de obra o servicio representa la primera disminución anual tras el gran crecimiento registrado durante toda la década anterior. En el eventual, interrumpe la poderosa expansión que mostraba desde 2017. Los otros tipos que pueden ser objeto del contrato de puesta a disposición (interinidad, formación para el aprendizaje y prácticas) son casi testimoniales pero debe señalarse su aumento en 2020, pese a la tendencia económica y laboral declinante.

Suman cerca de 357.000 los contratos de puesta a disposición formalizados en la Región de Murcia en 2020 bajo la modalidad de obra o servicio, unos 63.000 menos que el año anterior; de aquella cantidad se deriva una tasa anual del -15%, frente al 5,3% registrado un año antes (este último avance, incluso leve teniendo en cuenta que el ritmo anual del periodo 2009-2019 es 13,4%). También menguan estos contratos en España durante 2020 si bien con bastante más vigor que en la Región, unos diez puntos adicionales. Este contrato mostraba en el conjunto

nacional una expansión mucho más atenuada que en la comunidad murciana. Esta aportaba en 2009 el 16,2% de todos los contratos de obra o servicio intermediados por las ETT en España; en 2020, esa proporción se ha alzado hasta el 28,4%.

El contrato de puesta a disposición del tipo eventual por circunstancias de la producción retrocede a su vez en el año 2020 en la Región de Murcia. Se realizan 129.400, un 25,9% menos que en 2019. Teniendo en cuenta su extraordinaria subida en el trienio anterior (de unos 49.000 en 2016 a 175.000), representa una súbita y profunda involución cuya causa primordial se encuentra en los efectos económicos de la pandemia porque, a diferencia del contrato de obra y servicio cuya utilización está muy concentrada en el sector agrario (más de ocho de cada diez), esta modalidad contractual se aplica preferentemente en actividades como el comercio minorista y las ramas vinculadas al turismo y la restauración, que se encuentran entre las más perjudicadas por la COVID-19. En

TABLA 3.42.
TIPOS DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. PERIODO 2009-2020

	Número				Variación (%)						% Total R.M.			R.M./E. (%)		
					R.Murcia			España								
	2009	2013	2019	2020	19/20	13/19	09/19	19/20	13/19	09/19	2009	2013	2020	2009	2013	2020
Total	139.952	265.567	595.034	486.720	-18,2	124,1	325,2	-23,2	94,5	156,8	100,0	100,0	100,0	8,3	11,9	14,6
Obra o servicio	119.056	231.858	419.899	356.825	-15,0	81,1	252,7	-25,3	63,4	128,7	85,1	87,3	73,3	16,2	22,5	28,4
Eventual	19.605	33.256	174.680	129.363	-25,9	425,3	791,0	-21,8	132,8	203,2	14,0	12,5	26,6	2,3	3,0	6,4
Interinidad. Formación, aprendizaje y prácticas	1.291	453	455	532	16,9	0,4	-64,8	-27,5	-27,0	-35,3	0,9	0,2	0,1	0,0	0,0	1,1

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

España, se observa a su vez un muy fuerte descenso del contrato eventual de puesta a disposición pero más moderado que en la comunidad murciana: la tasa del último año es unos 4 puntos menos negativa que la regional. Aunque lejos de llegar a la descomunal participación relativa que alcanza la Región respecto a España en cuanto al contrato de obra o servicio intermediado por las ETT, el eventual también destaca en este aspecto. El número de los realizados en 2020 supone el 6,4% del total nacional, más del doble de la cuota correspondiente al empleo.

Es casi irrelevante el impacto de las otras modalidades contractuales que pueden ser objeto de contratación por las ETT. En la Región de Murcia y en España. No obstante, un rasgo a resaltar es que en 2020, frente a una trayectoria claramente declinante de todas las magnitudes relacionadas con la ocupación, e igualmente de esos contratos de puesta a disposición en las últimas anualidades, el número de los formalizados se acrecienta en la comunidad murciana. Agregando los de interinidad, formación para el aprendizaje y prácticas suman 532, casi un 17% más que en 2019. En España, por el contrario, se desploman un 27,5%. Resalta la baja participación relativa de los realizados en la comunidad murciana sobre el conjunto del país (1,1%), frente al exceso en las otras modalidades contractuales.

Al inicio de la sección se indicó que uno de los rasgos arraigados de la actividad de las ETT en la Región de Murcia era su extraordinaria implantación para el trabajo agrario. Al redactar este epígrafe de la

Memoria se carece de la estadística del año 2020 desagregada por actividades económicas. La afirmación anterior se sostiene, por tanto, en las de anualidades precedentes. Así, la de 2019 revela que el 84,6% de los contratos de puesta a disposición fueron para la agricultura (18,7% en España). Como se ha indicado, teniendo en cuenta que el contrato de obra o servicio es de uso mayoritario en este sector económico y que su contracción en 2020 es menos profunda que la del eventual, se infiere que aquella participación relativa habrá aumentado.

3.3.2 CESIONES DE TRABAJADORES

También disminuyen en 2020 con gran vigor las cesiones de trabajadores³ por medio de ETT. No es la caída más profunda de la serie histórica pero hay pocas superiores. Asimismo es más profunda su mengua en España. Y destaca a su vez la sorprende presencia relativa de la Región en el contexto territorial. Por consiguiente, el escenario apenas difiere del descrito para el caso de los contratos de puesta a disposición. Al margen de lo indicado se ha de destacar el leve decremento de la rotación laboral,

³ 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.

número de contratos de puesta a disposición por trabajador, en el ámbito de las ETT.

El descenso del número de cesiones de trabajadores realizados en la Región en 2020 es muy elevado pero inferior al de los contratos de puesta a disposición. En total son casi 237.700 cesiones que suponen una tasa anual del -15%, frente al 10,4% registrado un año antes. La anterior caída que se encuentra en la serie histórica, la mayor de la serie por otra parte, sucedió en 2008 y más que duplica aquella (sólo hay otras en 2005 y 2000, de unos 4 y 16 puntos respectivamente). La mengua de la última anualidad es más profunda en España. Llega al -18,1%, a su vez por debajo de la que afecta a los contratos citados, hasta 1.946.000 cesiones de trabajadores. La excepcional relevancia de la actividad de las ETT desarrollada en la Región en relación con España se evidencia asimismo a través de las cesiones de trabajadores. Desagregando por provincias, Murcia concentra el 12,2% del total, unas cuatro veces la cuota del empleo. Sólo dos registran una proporción superior, Madrid, que reúne el 15,2%, y Barcelona con el 13,7%.

Tanto en la Región de Murcia como en España disminuyen más en 2020 los contratos de puesta a disposición que las cesiones de trabajadores. Por consiguiente,

se retrae la ratio de contratos por cesión de trabajador: en la autonomía 8 centésimas, hasta 2,05; 12 en el país, hasta 1,71. Que la rotación laboral en la intermediación de las ETT sea holgadamente superior en la comunidad murciana no es una excepción sino un rasgo estructural, presente desde el comienzo de la actividad.

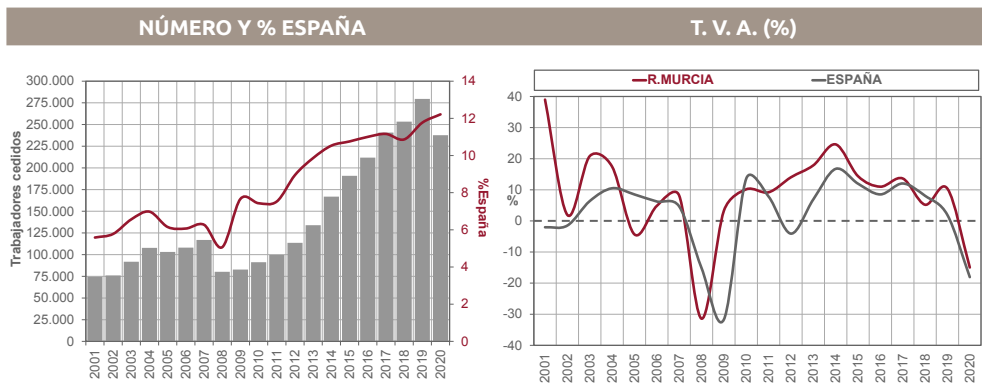
3.4.

LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

3.4.1. POBLACIÓN INMIGRANTE

La pandemia estabiliza la cantidad de población extranjera residente en la Región de Murcia y pone fin al precedente trienio alcista, y crecientemente acelerado, que siguió a la sucesión de caídas registradas

GRÁFICO 3.45.
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.

desde que llegara a la cota máxima al empezar el año 2010, entonces todavía en la fase inicial de la Gran Recesión. La pérdida de empleo derivada de la recesión generada por la enfermedad, la dificultad de encontrar una ocupación durante los meses con restricciones para la actividad laboral, incluso el retorno a sus países en algunos casos ante el temor a los contagios pueden ser los factores explicativos al freno a su reiniciada expansión. Porque, en cambio, no solo aumenta el conjunto de la población residente en la comunidad murciana sino que su incremento es el más elevado entre las cuatro únicas autonomías con repuntes en el número total de habitantes.

En efecto, según el *Avance de la Estadística del Padrón Continuo (INE)*, la cuantía de personas extranjeras residentes en la Región de Murcia a 1 de enero de 2021 es de 221.887. Iguala prácticamente la del año anterior pues la tasa de variación anual es -0,1%. Es un movimiento opuesto al de la población total, cuya alza de cuatro décimas la eleva hasta 1.517.938 personas. Por consiguiente, es la población española la que impulsa este ascenso, de medio punto porcentual, lo que deja 1.296.051 españoles residentes en la comunidad autónoma murciana. Sólo en otras se acrecienta la población residente en el año 2020. Escasamente, una o dos décimas, en Baleares, Castilla-La Mancha y Cantabria. Los retrocesos más abultados ocurren en Asturias (-0,7%), Castilla y León (-0,6%), Extremadura (-0,5%) y Madrid (-0,5%).

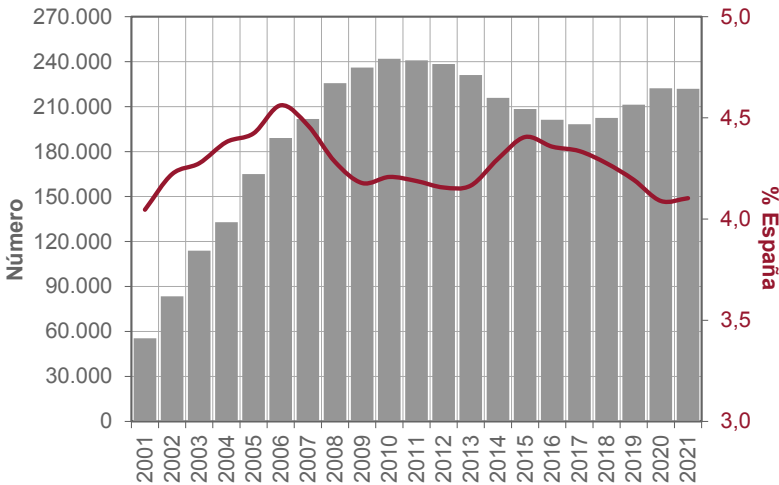
Se atribuye a los efectos socioeconómicos generados por la pandemia la causa del estancamiento en 2020 de la población extranjera residente en la Región de Murcia. Es la evolución más plausible teniendo en cuenta que, una vez arraigada la recuperación económica tras la Gran Recesión, hasta que irrumpió la enfermedad se asistía a un trienio firmemente alcista, en sus dos últimos ejercicios con tasas anuales en el entorno del 5%. No obstante, tal progresión había sido insuficiente para recuperar la pérdida de población inmigrante que arrastró aquella crisis. La cuantía máxima, cercana a 241.900 personas, se alcanzó al

comienzo del año 2010, pero un septenio continuamente regresivo dejó casi 198.300.

Es más acentuada la mengua en 2020 de la población extranjera residente en España, cuya tasa anual es -0,5%. En el transcurso del decenio precedente, su evolución se asemeja a la observada en la Región de Murcia, con ciertas particularidades. Una, que decrece en el país con más vigor entre los padrones de los años 2010 y 2017 (-20,4% frente a -18%). Y la segunda, que, en cambio, es más pronunciada su expansión anual conforme a los padrones de 2018, 2019 y 2020 (de forma acumulada, 18,8 y 12,1% respectivamente). Esta última característica difiere de lo constatado durante la primera década del siglo XXI, en la que el aumento de la población inmigrante residente en la Región fue mucho más vigoroso que en España. Retornando al año 2020 para conocer la evolución en las comunidades autónomas, se comprueba que se reparten casi por mitades las que anotan caídas o subidas de la población extranjera residente. Una menos estas últimas, entre las que algunas presentan crecimientos relevantes, como Castilla y León (1,3%), Galicia (0,9%) y País Vasco (0,8%); las restantes al alza, con tasas de entre 0,7 y 0,3 puntos porcentuales, son Andalucía, Castilla-La Mancha, Cantabria, Navarra y La Rioja. Los descensos más abultados se registran en Canarias (-2%), Cataluña (-1,2%) y Comunidad Valenciana (-1,1%).

La escasa diferencia entre los retrocesos que experimentan en 2020 las correspondientes poblaciones extranjeras residentes en España y en la Región de Murcia apenas alteran la elevada participación relativa de la segunda en el conjunto nacional. Es 4,1%, igual que un año antes con decimales a un dígito; destaca teniendo en cuenta que la población total representa el 3,2%. Más aún al compararla con el resto de provincias. A 1 de enero de 2021, Murcia se posiciona en el sexto lugar por detrás de Madrid y Barcelona, cuyas participaciones relativas ascienden a 17,6 y 16,1% respectivamente, Alicante (6,9%), Valencia (5,2%) y Málaga (5%). En el extremo opuesto, la población extranjera no rebasa el 0,2% de

GRÁFICO 3.46.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA RESIDENTE
EN LA REGIÓN DE MURCIA (Número y % de España) (1)



(1) El dato de 2021, a uno de enero como los demás, es provisional.

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

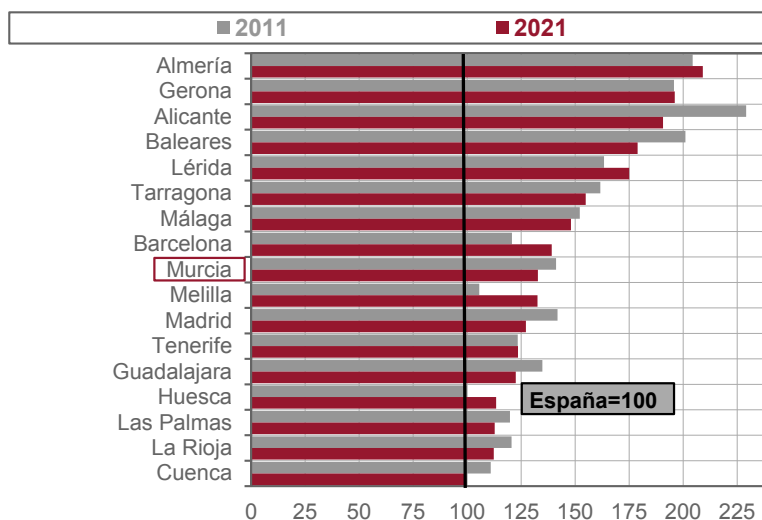
la población inmigrante residente en España en las provincias de Cáceres, Ávila, Soria, Palencia y Zamora.

Como en ediciones anteriores de esta Memoria, se construye un índice de extranjería para conocer el peso relativo de la población inmigrante en términos homogéneos, es decir, para evitar el sesgo derivado de los diferentes tamaños poblacionales de las provincias. Expresado en tanto por ciento, es el cociente entre el porcentaje de extranjeros residentes en cada provincia respecto al total de inmigrantes 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 3.47 para las provincias que en los padrones continuos de los años 2011 o 2021 superan la media del país.

El gráfico evidencia con claridad que la población inmigrante tiende a residir preferentemente en el mediterráneo (de las diez

provincias que encabezan la relación sólo Lérida, con elevada actividad agraria, queda fuera) y en la capital del país, que ocupa la undécima posición. Y refleja a su vez su relevancia en la provincia de Murcia, novena en la citada lista con un índice que denota un número de residentes extranjeros que es un tercio superior al que correspondería según su población española. De nuevo, Almería se posiciona en el primer lugar con un valor de 209. Con resultados cercanos a 200 se encuentran Gerona y Alicante, y dentro del rango 150-180 las provincias de Baleares, Lérida y Tarragona. Por otra parte, entre los padrones continuos de los años 2011 y 2021 destaca el fuerte aumento del índice en Melilla y Guipúzcoa, por encima de los 20 puntos, así como en Barcelona, Vizcaya, Huesca, Álava, Lérida y Lugo, cuyos ascensos son de entre 10 y 20 puntos. Por el contrario, el índice retrocede con gran intensidad en Alicante (38 puntos), Baleares y Castellón (algo más de 20), y de forma más atenuada en Toledo, Cuenca, Guadalajara, Madrid y Ciudad Real, situados en el intervalo de 10 a 20 puntos.

GRÁFICO 3.47.
ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR PROVINCIAS. AÑOS 2011 Y 2021 (1)



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

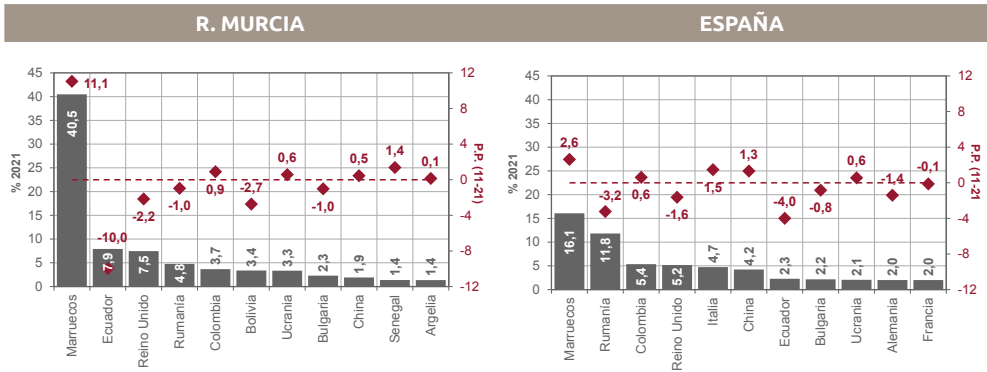
Fuente: Estadística del Padrón Continuo y elaboración propia.

El ínfimo retroceso que experimenta la población extranjera residente en la Región de Murcia en el año 2020, se recuerda que de una décima, es el balance resultante tras variaciones muy opuestas cuando se analizan los movimientos por países. Predominan las disminuciones entre los que más aportan al total, y son los aumentos en unos pocos los que casi contrarrestan las menguas de los demás. En efecto, en el transcurso de la citada anualidad son subrayables los incrementos de la población extranjera originaria de Reino Unido (10%), Colombia (9,6%) e Italia (4,9%), junto a otros más débiles en los casos de Argelia y Senegal, alrededor de dos puntos porcentuales. Se estabiliza la procedente de Marruecos, país que constituye el principal flujo de emigración hacia la Región, mientras retrocede notablemente la que procede de Bolivia (cerca de nueve puntos), Ecuador y Rumania (alrededor de siete), y con caídas de entre 3 y 6 puntos se encuentran Alemania, Bulgaria, Polonia, Ucrania, Argelia y Portugal.

Tras la excepcional expansión de la población extranjera residente en la Re-

gión de Murcia durante la primera década de este siglo, la siguiente ha traído consigo algunos cambios relevantes en cuanto a qué países constituyen los principales flujos de emigración. Aunque insuficientes aún para modificar la relación de los dos primeros por residentes en ella, Marruecos y Ecuador, sus dinámicas son opuestas. El primero sigue acrecentándola, de tal forma que su participación relativa en el total se agranda 11,1 puntos porcentuales entre los padrones de los años 2011 y 2021, de tal forma que son de ese país cuatro de cada diez inmigrantes en la comunidad murciana. Declina, por el contrario, la población ecuatoriana, y con fuerza pues la referida cuota se retrae diez puntos en el mismo periodo y queda en 7,9%, mientras que el retroceso es más atenuado en el caso de Bolivia. En tercera posición se encuentra Reino Unido (7,5%), ya cerca de la cuota de Ecuador pese a que el peso relativo de aquel país baja a su vez pero únicamente 2,2 puntos. Se observa igualmente que las tendencias

GRÁFICO 3.48.
POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN PRINCIPALES PAÍSES DE PROCEDENCIA. AÑO 2021 (% del total) **Y PERIODO 2011-2021** (variación en puntos porcentuales)



Fuente: Estadística del Padrón Continuo y elaboración propia.

son al alza, con más o menos intensidad, en la población originaria de Senegal, Colombia, Ucrania y China.

En relación con España, se observa algunas diferencias significativas. No tanto en los movimientos evolutivos, asimismo con la inmigración de Marruecos, China, Senegal y Ucrania claramente al alza, e Italia, cuya presencia y progresión es muy inferior en la comunidad murciana, mientras desciende las provenientes de Ecuador, Rumania y Bolivia, señalando los principales países. La desigualdad principal se encuentra en que la dispersión es muy superior en el conjunto nacional. El primer país por aportación de inmigrantes es también Marruecos pero sólo supone el 16,1%. Y los dos siguientes son Rumania y Colombia, con participaciones relativas del 11,8 y 5,4% respectivamente.

El padrón de habitantes no permite aún conocer la dinámica de la población extranjera en los municipios de la Región de Murcia durante el año de la pandemia. El último disponible cuando se redacta esta sección es el del ejercicio anterior al utilizado para el análisis por provincias. Está datado, por tanto, a 1 de enero de 2020, por lo que realmente el estudio de la evolución del número de personas residentes con ese nivel de desagregación ha de terminar en la

anualidad precedente si se desea distinguir según la nacionalidad. En ese último año, 2019, se afianzan las trayectorias perceptibles en el bienio que lo precedió. Por un lado, se acelera con suavidad el débil recorrido alcista de la población total regional. Son muy pocos los municipios en los que desciende el número de habitantes, y en general con escasa entidad, menos de un 1% (Pliego, Caravaca de la Cruz, Calasparra, Moratalla, Abanilla, Ricote), salvo en Cehegín (-1,4%) y Ulea (-2,9%). En cambio, se eleva notablemente en Villanueva del Río Segura (6,9%) y, de forma moderada, dentro del rango 2%-3%, en Los Alcázares, Puerto Lumbreras, Torre Pacheco, Ojós, San Javier y Mazarrón.

La segunda tendencia que se reafirma entre los padrones a uno de enero de 2019 y 2020 es que el aumento de la población extranjera gana fuerza. Anota ese año una tasa del 5,2% que adelanta por 0,8 puntos la registrada un año antes, cuando más que duplicó la del año anterior. Aquel año, el incremento es el rasgo claramente mayoritario en los municipios de la Región. Solo disminuye el número de extranjeros residentes en cinco: Totana (-0,3%), Alhama de Murcia (-1,7%), Cehegín (-3,4%), Pliego (-5,3%) y Campos del Río (-10,2%). En cambio, la duplica Ojós, si bien partía de una cifra ínfima

en 2018, aumenta un 45,8% en Villanueva del Río Segura, y aproximadamente entre un 12 y un 17% en Puerto Lumbreras, Yecla, Lorquí, Aledo, Albudeite y Ricote.

La dinámica municipal de la población inmigrante durante la pasada década se refleja en la tabla 3.43. Frente a la exorbitante subida que se produjo en la primera

TABLA 3.43.
EXTRANJEROS EMPADRONADOS E ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR MUNICIPIOS. AÑO 2020 (1)

MUNICIPIO	2020						Variación Extranjeros			
	Total	Españoles	Extranjeros	(%)		ÍNDICE EXTRANJERÍA (2)	19/20 (%)	04/10 (%)	10/17 (%)	17/20 (%)
				Ext./Total Mun.	Ext./Total Ext. Reg.					
Abanilla	6.097	5.295	802	13,15	0,36	88	4,4	193,4	-18,2	9,9
Abarán	13.022	11.752	1.270	9,75	0,57	63	6,7	20,9	2,4	14,1
Águilas	35.722	31.432	4.290	12,01	1,93	79	3,8	117,8	-27,4	6,5
Albudeite	1.375	1.360	15	1,09	0,01	6	15,4	61,5	-57,1	66,7
Alcantarilla	42.345	38.135	4.210	9,94	1,89	64	8,1	122,0	-24,4	21,0
Alcázares (Los)	16.590	10.477	6.113	36,85	2,75	338	6,2	95,5	-23,3	19,7
Aledo	1.031	952	79	7,66	0,04	48	14,5	66,2	-65,5	102,6
Alguazas	9.761	8.421	1.340	13,73	0,60	92	4,9	188,1	-17,7	6,9
Alhama de Murcia	22.160	17.988	4.172	18,83	1,88	135	-1,7	94,8	5,0	2,3
Archena	19.428	15.968	3.460	17,81	1,56	126	2,1	122,7	-8,9	13,5
Beniel	11.465	8.555	2.910	25,38	1,31	197	7,1	89,1	3,1	15,0
Blanca	6.569	5.725	844	12,85	0,38	86	3,3	133,5	6,3	8,6
Bullas	11.553	10.946	607	5,25	0,27	32	9,2	131,1	-62,7	30,3
Calasparra	10.133	8.878	1.255	12,39	0,56	82	4,7	161,3	-34,4	7,4
Campos del Río	2.032	1.918	114	5,61	0,05	34	-10,2	161,0	-39,8	-5,8
Caravaca de la Cruz	25.688	23.704	1.984	7,72	0,89	49	3,3	87,4	-41,8	10,5
Cartagena	216.108	191.724	24.384	11,28	10,97	74	4,3	70,5	-22,3	5,4
Cehegín	14.769	13.477	1.292	8,75	0,58	56	-3,4	190,1	-32,0	-1,8
Ceutí	12.007	10.793	1.214	10,11	0,55	65	7,2	95,9	-7,8	18,9
Cieza	35.283	32.100	3.183	9,02	1,43	58	9,2	78,7	-12,4	15,4
Fortuna	10.289	8.210	2.079	20,21	0,94	147	4,7	210,7	-12,4	4,4
Fuente Álamo	16.787	12.254	4.533	27,00	2,04	215	1,3	33,4	-9,7	6,8
Jumilla	25.994	21.516	4.478	17,23	2,02	121	6,4	57,8	-20,8	8,9
Librilla	5.325	4.831	494	9,28	0,22	59	3,8	149,0	22,8	13,0
Lorca	95.515	75.388	20.127	21,07	9,06	155	3,3	53,4	-9,5	11,9
Lorquí	7.246	6.233	1.013	13,98	0,46	94	13,4	80,5	-25,5	21,3
Mazarrón	32.839	20.604	12.235	37,26	5,51	344	2,7	95,7	-31,7	9,4
Molina de Segura	73.095	64.634	8.461	11,58	3,81	76	8,2	110,3	-25,1	16,6
Moratalla	7.804	7.451	353	4,52	0,16	27	3,5	41,6	-2,4	-2,5
Mula	17.021	15.030	1.991	11,70	0,90	77	4,7	58,4	-31,3	8,9
Murcia	459.403	401.620	57.783	12,58	26,00	83	7,8	82,2	-20,3	19,8
Ojós	510	502	8	1,57	0,00	9	100,0		100,0	300,0
Pliego	3.843	3.505	338	8,80	0,15	56	-5,3	337,8	-34,0	-7,9
Puerto Lumbreras	15.780	12.890	2.890	18,31	1,30	130	11,8	108,1	10,1	24,9
Ricote	1.253	1.197	56	4,47	0,03	27	16,7	48,6	-21,2	36,6
San Javier	33.129	24.818	8.311	25,09	3,74	194	4,4	96,5	-20,4	9,2
San Pedro del Pinatar	25.932	19.674	6.258	24,13	2,82	185	0,7	139,9	-6,1	3,3
Santomera	16.270	13.430	2.840	17,46	1,28	123	2,5	114,9	-1,7	3,8
Torre-Pacheco	36.464	25.401	11.063	30,34	4,98	253	4,2	71,3	10,3	6,5
Torres de Cotillas	21.753	20.209	1.544	7,10	0,69	44	5,7	132,5	-38,8	5,3
Totana	32.529	25.992	6.537	20,10	2,94	146	-0,3	37,6	12,8	-1,3
Ulea	849	790	59	6,95	0,03	43	5,4	82,1	-7,8	25,5
Unión (La)	20.538	18.386	2.152	10,48	0,97	68	6,5	140,0	-15,1	15,0
Villanueva del Río Segura	3.111	2.802	309	9,93	0,14	64	45,8	155,1	19,2	107,4
Yecla	34.834	32.067	2.767	7,94	1,25	50	12,3	19,5	-46,8	28,8
Región de Murcia	1.511.251	1.289.034	222.217	14,70	100,00	100	5,2	82,0	-18,0	12,1

(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.

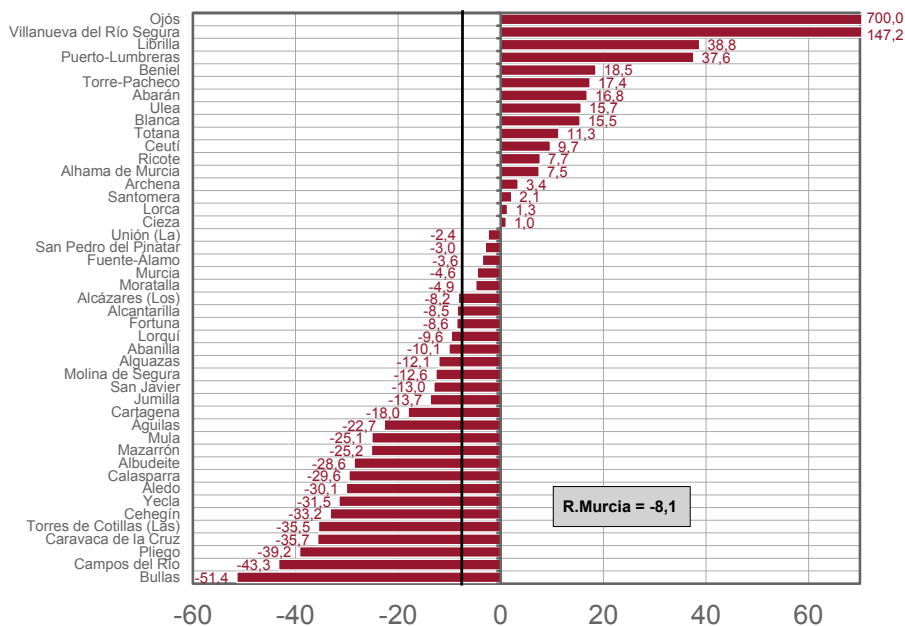
Fuente: Padrón municipal de habitantes y elaboración propia.

del siglo XXI, el saldo que arroja su evolución en esos dos periodos que figuran en ella, regresivo hasta 2016 y expansivo con posterioridad, es una disminución para el conjunto de la Región de Murcia del 8,1% y un comportamiento bajista predominante en los municipios. Son 17 los que cierran esa etapa con un aumento de la población extranjera, en algunos con gran intensidad, como revela el gráfico 3.49 (Ojós, Villanueva del Río Segura, Librilla Puerto Lumbreras, Beniel, Torre Pacheco, Abarán, Ulea y Blanca, que sobrepasan el 15%). Pierden entre un 30 y un 50%, en cambio, Aledo, Yecla, Cehegín, Las Torres de Cotillas, Caravaca de la Cruz, Pliego, Campos del Río y Bullas.

Estas evoluciones no alteran un rasgo arraigado: la mayor parte de la población inmigrante está empadronada en los municipios más populosos o con mayor actividad agraria o turística. El de Murcia concentra el

26% de esta población, seguido por Cartagena (11%), Lorca (9,1%), Mazarrón (5,5%) y Torre Pacheco (5%). No sorprenden las posiciones de cabeza de los dos primeros, que también las ocupan cuando esas proporciones se calculan para el conjunto de la población. Estas, incluso son notablemente superiores. Puede extrañar, en cambio, las de los tres últimos, que rebasan con holgura las suyas de la población total. Realmente, como se ha indicado en el análisis provincial, esta ratio no es suficientemente representativa del peso relativo de la población inmigrante en los diferentes territorios. Por ello se ha calculado también un índice de extranjería municipal relacionando los porcentajes que suponen los extranjeros de cada municipio en el total regional con el mismo para los españoles, cuyos resultados figuran en el gráfico 3.50. Según este índice, los municipios donde la población inmigrante tiene más incidencia relativa son

GRÁFICO 3.49.
VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EXTRANJEROS EN LOS MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA. 2010-2020 (%)



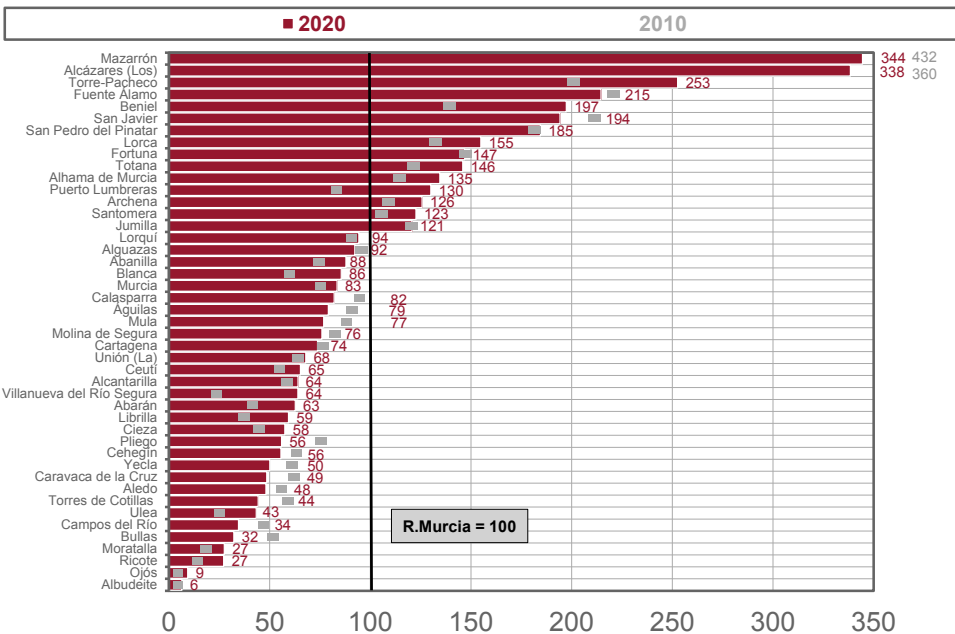
Fuente: Padrón municipal de habitantes (a uno de enero) y elaboración propia.

Mazarrón y Los Alcázares, en los que la cantidad de extranjeros empadronados supone más de tres veces la que correspondería en base a sus poblaciones españolas (índices de 344 y 338 conforme al padrón a 1 de enero de 2020). Con índices por encima de 200 se encuentran Torre-Pacheco y Fuente Álamo, y cerca de ese valor se posicionan Beniel, San Javier y San Pedro del Pinatar. Los principales municipios en cuanto al porcentaje total de extranjeros, Murcia y Cartagena, se ubican por debajo de la media, con índices respectivos de 83 y 74. Relativamente, la población extranjera es ínfima en Albudeite y Ojós, y muy reducida (índices por debajo de 40) en Bullas, Campos del Río y Moratalla.

Esta es la situación conforme a lo que determina el padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2020. Pero esos resultados responden a dinámicas locales muy distintas. Frente a municipios en los que el índice de extranjería avanza con fuerza

en los diez últimos años, lo que denota un aumento del número de inmigrantes con un ritmo superior al de los españoles (o una disminución menos intensa que la de estos), se encuentran otros con profundas caídas. Entre ellos los dos que, no obstante, encabezan la relación, Mazarrón y Los Alcázares. Es especialmente relevante la del primero, que, según se ha indicado, presenta a uno de enero de 2020 un índice de extranjería de 344 que lo ubica en el primer lugar de la relación municipal, pero en el referido decenio retrocede su índice 87 puntos, lo que constituye la mengua más abultada. La de Los Alcázares es de 22 puntos, y dentro del intervalo 16-24 se encuentran las disminuciones del índice municipal de extranjería en Yecla, Mula, Águilas, Campos del Río, Calasparra, Caravaca de la Cruz, Las Torres de Cotillas, San Javier, Bullas y Pliego. Por el contrario, entre los padrones municipales de 2010 y 2020 aumenta 53 puntos en Be-

GRÁFICO 3.50.
ÍNDICE MUNICIPAL DE EXTRANJERÍA EN LOS MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA (A uno de enero de 2020)



Fuente: Padrón municipal de habitantes y elaboración propia.

niel, por encima de 40 en Torre Pacheco y Puerto Lumbreras, y entre 20 y 40 puntos en Totana, Blanca y Villanueva del Río Segura.

3.4.2. EL MERCADO DE TRABAJO EN LA POBLACIÓN EXTRANJERA

El efecto protector de los ERTE en el mantenimiento del empleo deja de lado a la población extranjera. A diferencia de lo que sucede en el conjunto de la ocupación, que experimenta sólo un leve retroceso en el año 2020 pese al hundimiento del PIB, y, más aún, en la cohorte española, que evita la caída, es muy profundo el descenso del número de personas ocupadas inmigrantes. Y no distingue entre hombres y mujeres ni tampoco entre los grandes grupos de edad, importante en todas las rúbricas. La causa de la pérdida se encuentra en la acusada contracción del trabajo temporal, mucho más utilizado en este colectivo, puesto que el trabajo fijo avanza, siquiera con levedad. La mengua de población ocupada arrastra un ascenso excepcional de la desempleada y de la tasa de paro, esta última pese a que se retrae a su vez, y con cierta significación, la población activa pese a que repunta con relevancia la población en edad de trabajar.

El primer rasgo a resaltar es el último mencionado, el notable crecimiento de la población de dieciséis y más años. Es destacable, por un lado, a causa del negativo entorno en el que sucede. El año 2020 es nefasto desde un punto de vista económico y poco propicio para alentar el flujo inmigratorio de la población en edad de trabajar, pero crece con fuerza, según estima la EPA. Por otro, consolida el cambio de tendencia advertido en el bienio precedente después de ocho anualidades declinantes. Así, en promedio anual (todos los datos son medias del año correspondiente salvo que se indique otro criterio distinto), estima la Encuesta que la población extranjera de 16 o más años asciende en 2020 a 178.600 personas, lo que implica un crecimiento del 4,1% respecto al año anterior. Vigoroso, aunque entonces fue incluso ligeramente superior tras un ínfimo avance en 2018, pero

estas alzas suceden después de decrecimientos ininterrumpidos desde 2011. De hecho, en 2020 la población inmigrante de esa edad es un 7,9% menor que la estimada diez años antes, en unas 15.000 personas aproximadamente. Otra característica remarkable de la evolución en la última anualidad es la notable desigualdad del aumento distinguiendo entre hombres y mujeres, muy pronunciado en aquellos y leve en estas, lo que contrasta con su recorrido en el sexenio 2013-2019, en el que se produce una caída pronunciada en los varones y una significativa expansión en las féminas (tabla 3.44). En España, es más intensa que en la Región de Murcia el alza de la población de dieciséis y más años en 2020, y con la particularidad de que la progresión, más equilibrada entre hombres y mujeres, es superior en estas.

A pesar de que sube por encima del 4% el número de inmigrantes en edad de trabajar en la comunidad murciana, baja su población activa. Y no poco, un 3% que la sitúa en 111.000 personas. Casi en el mínimo de la última década y lejos de las más de 155.000 estimadas en 2008. La contracción es considerable en los varones, de 2,2 puntos porcentuales, pero se duplica en las mujeres. En España, por el contrario, aumenta la población activa inmigrante y sobre todo por el impulso de la femenina. Distinguiendo por edad, retrocede en la Región con brío en los tres grandes segmentos (menores de 25 años, de 25 a 44 y más de 44 años), en general con tasas de entre 2 y 4 puntos porcentuales. En el país únicamente en las personas jóvenes, mientras remonta con fuerza en las de 45 o más años y de forma moderada en el intervalo central.

El notable incremento en 2020 de la población extranjera en edad de trabajar unido al descenso, a su vez significado, de la población activa conlleva un fuerte retroceso de la tasa de actividad. En concreto de 4,5 puntos, hasta 62,2%. Teniendo en cuenta que repunta 0,4 puntos entre los españoles, que elevan su valor a 58,3%, es destacable el gradual acercamiento en los últimos años entre ambas magnitudes (se estimaban cifras respectivas de 80,8 y 56,8% en el año 2007). Aunque baja en la

TABLA 3.44.
PRINCIPALES MAGNITUDES DEL MERCADO DE TRABAJO INMIGRANTE. AÑO 2020
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia									España						Ext./total 2020 (%)	
	2020			Var.2019-2020 (%)			Var.2013-2019 (%)			Var.2019-2020 (%)			Var.2013-2019 (%)			R.M.	E.
	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.		
Población 16 y más años																	
Ambos sexos	1.230,6	1.052,0	178,6	1,1	0,7	4,1	3,1	4,2	-3,3	0,8	0,2	5,9	1,6	1,4	3,3	14,5	11,3
Varones	611,3	520,1	91,2	1,2	0,3	6,6	2,5	4,9	-9,7	0,8	0,2	5,5	1,2	1,1	2,1	14,9	10,9
Mujeres	619,4	531,9	87,4	1,1	1,0	1,7	3,6	3,5	3,9	0,8	0,1	6,2	2,0	1,7	4,3	14,1	11,6
Población activa																	
Ambos sexos	724,1	613,1	111,0	0,7	1,3	-3,0	-0,8	2,3	-14,4	-1,3	-1,8	2,5	-0,7	-0,5	-1,8	15,3	13,5
Varones	405,8	338,4	67,4	1,1	1,8	-2,2	-2,0	0,7	-13,1	-1,3	-1,6	0,4	-2,0	-2,3	0,2	16,6	13,2
Mujeres	318,2	274,7	43,5	0,0	0,8	-4,4	0,8	4,4	-16,5	-1,2	-2,1	4,8	0,8	1,5	-3,9	13,7	14,0
Población ocupada																	
Ambos sexos	606,9	523,3	83,5	-1,1	0,3	-9,1	19,2	21,1	9,5	-2,9	-2,9	-3,3	15,4	14,2	24,6	13,8	12,1
Varones	350,6	297,6	53,0	-0,8	0,6	-8,3	20,8	22,0	15,6	-2,9	-2,9	-3,5	15,3	13,2	34,0	15,1	12,0
Mujeres	256,3	225,7	30,6	-1,5	-0,1	-10,5	17,0	20,0	0,9	-2,9	-2,9	-3,0	15,5	15,5	15,1	11,9	12,1
Población parada																	
Ambos sexos	117,2	89,8	27,4	11,0	7,9	21,8	-49,7	-48,1	-54,8	8,7	4,9	25,4	-46,3	-46,3	-46,6	23,4	21,5
Varones	55,2	40,8	14,4	15,7	11,5	29,7	-59,2	-58,3	-62,0	9,9	8,0	18,3	-52,3	-52,1	-53,3	26,1	20,2
Mujeres	62,0	49,0	13,0	6,9	5,2	14,0	-37,7	-35,8	-44,7	7,7	2,2	31,9	-39,6	-39,7	-38,8	21,0	22,6
Tasas de paro (1)																	
Ambos sexos	16,2	14,6	24,7	1,5	0,9	5,0	-14,3	-13,4	-17,6	1,4	0,9	4,5	-12,0	-11,2	-16,9		
Varones	13,6	12,1	21,4	1,7	1,0	5,3	-16,7	-15,5	-20,7	1,4	1,1	3,2	-13,2	-12,1	-20,7		
Mujeres	19,5	17,8	29,9	1,3	0,7	4,8	-11,3	-10,7	-12,7	1,4	0,7	5,8	-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.

última anualidad la tasa de actividad de las personas inmigrantes en hombres y mujeres, todavía es amplia en aquellos la brecha respecto a la tasa en los españoles (74,1 y 65,1% en ese orden), cuando no llega a dos puntos en las mujeres (49,8 y 51,6% respectivamente). En el contexto autonómico, es baja la tasa de actividad de las personas extranjeras cuando se encontraba en las posiciones de cabeza antes de la crisis económica precedente. El 62,2% estimado en 2020 dista del dato de España (69%) y es el menor de las comunidades autónomas; en 2007 llegaba al 80,8% y solo era mayor en Aragón y Madrid.

En la población ocupada, se ha anticipado, se encuentra uno de los efectos diferenciales de la pandemia sobre el mercado de trabajo bajo el enfoque de la nacionalidad. En otras secciones de esta Memoria se ha expuesto que, pese a la excepcional magnitud de la contracción del PIB, los ERTE amortiguan el daño en el empleo y consiguen que la pérdida de puestos de trabajo sea débil. Sin embargo, ese es el resultado conjunto

tras agregar los ocupados de la población española, que anota incluso un ascenso anual ínfimo, y la de origen extranjero, en la que se destruye con fuerza. Así, los 83.500 ocupados inmigrantes estimados por la EPA en 2020 son 8.400 menos que el año anterior, lo que supone una tasa anual del -9,1%; la de nacionalidad española se acrecienta un 0,3%. También baja en España pero sin tal dimensión y con escasa diferencia entre ambos orígenes (-3,3 y -2,9% respectivamente).

La importante caída en la Región de Murcia de la población ocupada inmigrante cuando la de origen nacional repunta, aun con la flojedad señalada, retrae en 2020 la tasa de extranjería de la ocupación. Con relevancia, sin duda, pues pierde 1,2 puntos porcentuales y queda en 13,8%. No obstante, persiste en un valor holgadamente superior al que arroja en España, un 12,1% que iguala el del año anterior.

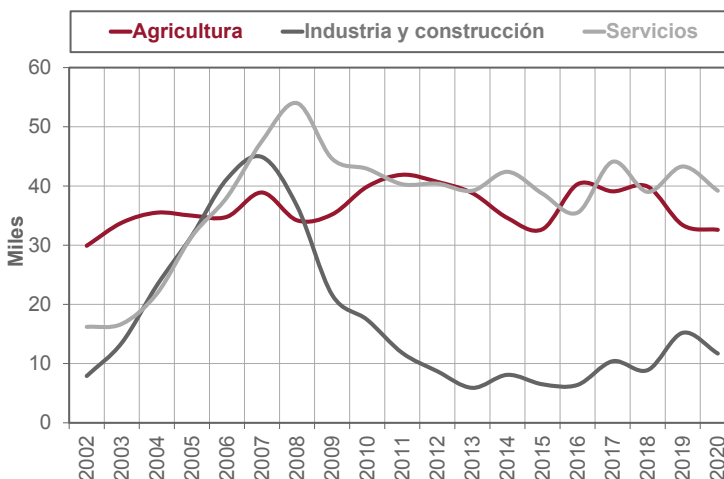
En ambos territorios, respecto a lo apuntado, pocas diferencias se perciben distinguiendo por género. En la población

inmigrante localizada en la Región de Murcia y en el año 2020, es ligeramente más acentuada la contracción en la cohorte femenina, por encima del 10%, de tal forma que su población ocupada, estimada en 30.600 mujeres, es menor que 2013, el último año con reducción del PIB en la crisis precedente. Unos dos puntos porcentuales inferior es la disminución en los varones, hasta 53.000, cuantía, sin embargo, que sobrepasa con levedad la estimada entonces. Apenas difieren en España los incrementos de la población ocupada extranjera masculina y femenina de la referida antes para la de ambos sexos. Es resaltable en este ámbito su fuerte progresión, asimismo en hombres y mujeres, en el sexenio 2013-2019, mucho más potente que en la Región de Murcia, a diferencia de lo sucedido en los primeros años de este siglo. Retornando a la autonomía murciana para conocer la evolución del número de ocupados por edades, se aprecia a su vez que las diferencias son escasas en relación con lo ya descrito. Desciende vigorosamente en los tres grupos de edad estudiados, alrededor del 8% en las personas de 45 y más años, que constituye la caída menos profunda, y algo

más del 12% en quienes no han cumplido 25 años, la de mayor magnitud. En el país crece moderadamente en el intervalo de edad superior y baja en los otros dos, con intensidad en los jóvenes.

Que sólo sea suave el descenso de la población ocupada inmigrante en la agricultura es la principal diferencia respecto al rasgo predominante en este ámbito, que el retroceso es grande casi sin excepciones. También en los demás sectores productivos. El que reúne más empleo extranjero, los servicios, pierde 4.100 ocupaciones en 2020, cerca de un 10%, lo que implica dejar una cifra de 39.200 personas ocupadas. La suma de quienes se dedican a la industria o la construcción casi una cuarta parte, hasta 11.700 ocupados en total, y la reducción es muy acusada en los dos sectores. Por ello es subrayable que la caída se limite al 2,4% en la agricultura, tras la que se estima 32.600 ocupados. En España se mantiene el empleo conjunto de la industria y la construcción (avanza en el primer sector pero baja en el segundo) y es mucho más leve la pérdida en los servicios (-3,7%), mientras es grande en la agricultura (-7,8%).

GRÁFICO 3.51.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Esta evolución anual acrecienta la ya elevada participación relativa de la población ocupada inmigrante dedicada a la agricultura. En 2020 se agranda 2,7 puntos, hasta aportar el 39% (llegó al 46% cuando acababa la anterior crisis económica). En contrapartida, desciende en los demás sectores. Con cierta significación en la industria y la construcción, únicamente dos décimas en los servicios que, no obstante, reúnen en la Región, como muestra la sección izquierda del gráfico 3.52, la mayor parte del empleo extranjero (46,9%).

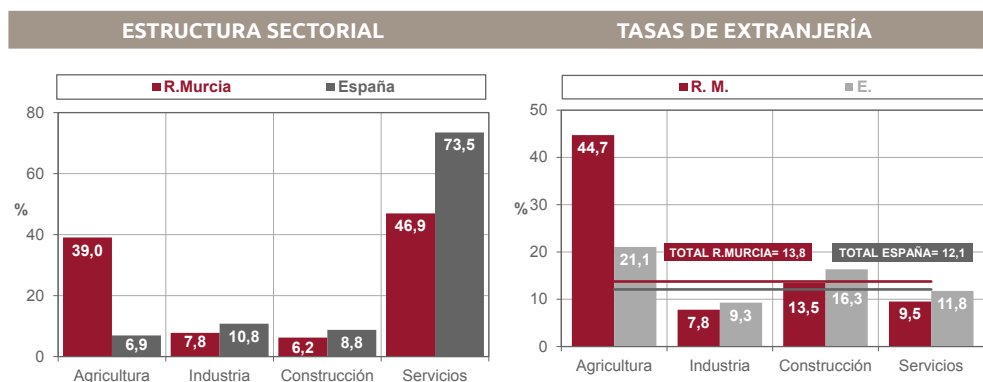
La evolución sectorial en 2020 de la población ocupada extranjera afianza uno de sus rasgos característicos y distintivos respecto a España: su muy elevada incidencia en el trabajo agrario. Esa anualidad, casi 45 de cada cien ocupados en la agricultura son inmigrantes, relación que, con pequeños altibajos, se mantiene en las últimas anualidades aunque sobrepasó el 55% a mediados de la primera década de este siglo. También es importante en España pero representa poco más de una quinta parte, como muestra la sección derecha del gráfico 3.52. Para valorar adecuadamente esos datos es conveniente recordar que

las correspondientes tasas de extranjería de la ocupación son 13,8%, en la Región de Murcia, y 12,1%, en España. Ninguno de los demás sectores económicos sobrepasa en la comunidad murciana la tasa total. Pese a que el sector de los servicios es el que emplea más población inmigrante, solo aporta uno de cada diez ocupados.

El descenso de la población ocupada inmigrante en 2020 afecta tanto a la asalariada como a la que trabaja por cuenta propia, conforme a las estimaciones de la EPA. Debe advertirse, sin embargo, que esta fuente proporciona en ocasiones variaciones anuales muy grandes, al alza o a la baja, quizá atribuibles a cuestiones de representatividad de la muestra. Por ejemplo, en 2020 estima 7.100 ocupados por cuenta propia y una tasa anual del -12,3% frente al 84,1% obtenido un año antes, cuando en ambas anualidades el registro de afiliados a la Seguridad Social arroja alzas en el entorno del 8%.

En cualquier caso, el trabajo por cuenta propia representa menos del 10% de la población ocupada inmigrante. La inmensa mayoría de su empleo es asalariado, casi a partes iguales repartido entre fijos y tempo-

GRÁFICO 3.52.
OCUPACIÓN EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS: ESTRUCTURA SECTORIAL Y TASAS DE EXTRANJERÍA. AÑO 2020 (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.

rales. Son estos últimos los que concentran la acusada destrucción de empleo que afecta a esta cohorte en 2020, a ambos sexos. Aumenta moderadamente, en cambio, la ocupación indefinida, pero únicamente la masculina. El balance anual en términos de tasa de temporalidad laboral es un notable retraimiento de su valor, este, no obstante, muy superior al dato que obtiene en España y a la tasa regional entre los trabajadores de origen nacional.

La EPA estima 76.400 asalariados extranjeros en 2020, 7.400 menos que el año anterior. Supone una tasa de variación anual del -8,8%, frente al mínimo repunte, de medio punto, alcanzado un año antes. Una contracción muy profunda, y presente, por otra parte, en hombres y mujeres si bien es más acentuada en ellas (-7,7 y -11,1% en ese orden). Al igual que sucede en el conjunto de la ocupación, el empleo asalariado de origen español avanza con suavidad, un

1%, asimismo en los dos colectivos aunque algo más en los varones. En España se observan caídas parejas distinguiendo por nacionalidad y género, ligeramente por encima del 3%.

El empleo asalariado fijo aumenta en la Región de Murcia con un ritmo semejante entre los trabajadores españoles y extranjeros, algo más del 4%, pero con una diferencia subrayable en lo que concierne a la distinción de género. En aquellos repunta con robustez en hombres y mujeres, mientras que solamente los varones protagonizan el ascenso en la población inmigrante. La expansión de la ocupación asalariada fija en españoles e inmigrantes era un rasgo característico del sexenio expansivo precedente, si bien mucho más acentuada en los primeros y con el impulso de los dos sexos, mientras que se repite entre los extranjeros el predominio masculino en lo que concierne al aumento de la ocupación

TABLA 3.45.
ASALARIADOS TEMPORALES Y FIJOS (medias anuales en miles) Y TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL (%) POR NACIONALIDAD Y SEXO. PERIODO 2007-2020

		Región de Murcia						España						2020		
		2007	2013	2019	2020	19/20 (%)	13/19 (%)	07/13 (%)	2007	2013	2019	2020	19/20 (%)		13/19 (%)	07/13 (%)
Asalariados temporales (miles)																
Espñ.	Ambos sexos	124,3	89,6	123,9	113,9	-8,1	38,3	-27,9	4.026,4	2.645,9	3.601,5	3.175,7	-11,8	36,1	-34,3	3,59
	Varones	67,1	45,2	64,8	57,9	-10,6	43,4	-32,6	2.143,7	1.291,4	1.774,7	1.515,7	-14,6	37,4	-39,8	3,82
	Mujeres	57,2	44,4	59,0	56,0	-5,1	32,9	-22,4	1.882,7	1.354,5	1.826,8	1.660,0	-9,1	34,9	-28,1	3,37
Extr.	Ambos sexos	87,9	43,2	46,9	37,7	-19,6	8,6	-50,9	1.327,8	609,6	775,5	701,2	-9,6	27,2	-54,1	5,38
	Varones	59,6	29,8	31,6	24,2	-23,4	6,0	-50,0	781,9	323,7	433,3	384,6	-11,2	33,9	-58,6	6,29
	Mujeres	28,3	13,4	15,3	13,5	-11,8	14,2	-52,7	545,9	285,9	342,2	316,6	-7,5	19,7	-47,6	4,26
Asalariados fijos (miles)																
Espñ.	Ambos sexos	278,6	257,1	311,7	325,9	4,6	21,2	-7,7	10.495,6	9.796,4	11.048,4	10.989,3	-0,5	12,8	-6,7	2,97
	Varones	170,9	138,7	172,3	182,1	5,7	24,2	-18,8	6.097,7	5.197,5	5.855,7	5.863,0	0,1	12,7	-14,8	3,11
	Mujeres	107,7	118,4	139,5	143,8	3,1	17,8	9,9	4.397,9	4.599,0	5.192,7	5.126,2	-1,3	12,9	4,6	2,81
Extr.	Ambos sexos	38,3	34,3	36,9	38,7	4,9	7,6	-10,4	1.118,3	1.017,2	1.245,1	1.243,0	-0,2	22,4	-9,0	3,11
	Varones	20,3	17,1	20,6	24,0	16,5	20,5	-15,8	568,6	461,2	634,9	640,2	0,8	37,7	-18,9	3,75
	Mujeres	18,0	17,2	16,3	14,6	-10,4	-5,2	-4,4	549,6	556,0	610,2	602,8	-1,2	9,7	1,2	2,42
Tasas de temporalidad (1) (2)																
Espñ.	Ambos sexos	30,9	25,8	28,4	25,9	-2,5	2,6	-5,0	27,7	21,3	24,6	22,4	-2,2	3,3	-6,5	3,5
	Varones	28,2	24,6	27,3	24,1	-3,2	2,8	-3,6	26,0	19,9	23,3	20,5	-2,7	3,4	-6,1	3,6
	Mujeres	34,7	27,3	29,7	28,0	-1,7	2,5	-7,4	30,0	22,8	26,0	24,5	-1,6	3,3	-7,2	3,6
Extr.	Ambos sexos	69,7	55,7	56,0	49,3	-6,6	0,2	-13,9	54,3	37,5	38,4	36,1	-2,3	0,9	-16,8	13,3
	Varones	74,6	63,5	60,5	50,2	-10,3	-3,0	-11,1	57,9	41,2	40,6	37,5	-3,0	-0,7	-16,7	12,7
	Mujeres	61,1	43,8	48,4	48,0	-0,4	4,6	-17,3	49,8	34,0	35,9	34,4	-1,5	2,0	-15,9	13,6

(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.

indefinida. Una diferencia notable respecto a España es que en este ámbito territorial prácticamente permanece estancada en 2020 la ocupación fija en las dos cohortes (los descensos son sólo de unas décimas). Otra, referida a la precedente etapa expansiva, es el fuerte incremento de este tipo de ocupación en la población inmigrante, en hombres y mujeres aunque es más suave en aquellos, mucho más vigoroso que en la población de origen español (tabla 3.45).

En cambio, se desploma el trabajo asalariado temporal entre los inmigrantes. Conforme a las estimaciones de la EPA, se pierde en 2020 casi una quinta parte, de tal forma que se cuantifica 37.700 ocupados con esa relación laboral. Son 5.500 menos que cuando acabó la crisis económica anterior, unos 50.000 respecto a los que había cuando se desencadenó. Es un gran descenso el que sucede en la última anualidad, y afecta a hombres y mujeres, aunque más a los primeros, cuya contracción en 2020 más que duplica la femenina. En los dos casos, tal pérdida de empleo temporal destruye todo el que se había generado durante los seis años expansivos precedentes. La evolución en el último año es parecida en España, con la única salvedad de que todas las disminuciones son menores que en la Región de Murcia, aunque importantes a su vez.

Una de las consecuencias de la dispar evolución del trabajo asalariado temporal y el fijo es el retraimiento de la tasa de temporalidad laboral. La mengua anual es muy relevante, 6,6 puntos, que la sitúan en 49,3%, la menor de la serie histórica. Sobre todo de la masculina, que desciende algo más de diez puntos, hasta 50,2%, que es a su vez el valor más bajo desde el principio del siglo. La reducción es mínima en la femenina, de 0,4 puntos, hasta quedar en 48%; cinco puntos por encima del menor dato anotado antes, 43,8% en el año 2013. Es significativo el recorte en 2020 de la tasa de temporalidad laboral inmigrante de ambos sexos respecto a la tasa regional de los trabajadores españoles, cuatro puntos porcentuales. No obstante, la brecha sigue siendo muy dilatada pues la de estos se estima en 25,9%. Se reduce

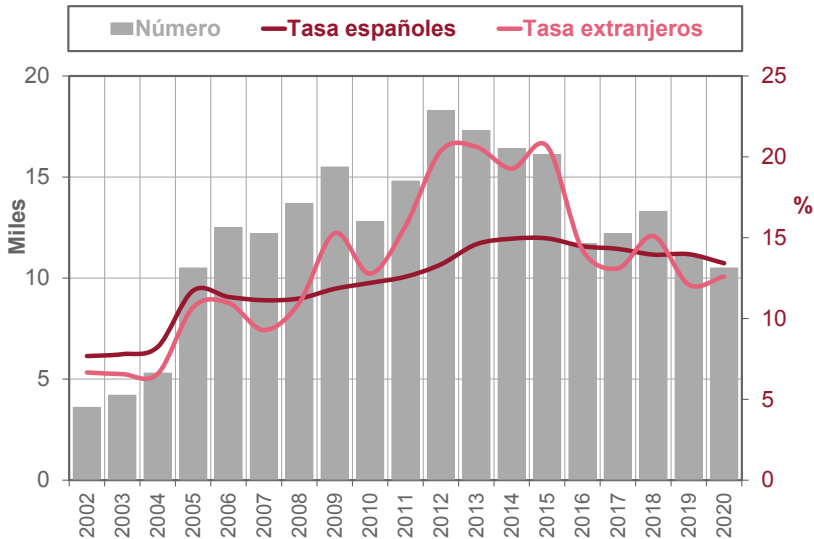
asimismo la diferencia respecto a la tasa de temporalidad extranjera en España, aunque también la distancia es muy larga teniendo en cuenta que este resultado es 36,1%. En los dos territorios es superior la tasa de temporalidad laboral inmigrante masculina (unos dos puntos en la Región, uno más en España), mientras sucede lo contrario, con más holgura, en la cohorte española.

La población extranjera no evita la destrucción de empleo con dedicación a tiempo parcial, la segunda consecutiva. En el año 2020 estima la EPA 10.500 personas inmigrantes ocupadas con ese tipo de jornada, un 5,4% menos que el año anterior en el que se redujo un 16,5%. La caída en la última anualidad es prácticamente idéntica a la de los españoles y, por tanto, a la que anota el conjunto de la ocupación a tiempo parcial. Tampoco hay diferencias relevantes en España en lo que concierne a la distinción por sexo pero sí respecto a lo sucedido en la comunidad murciana, puesto que en el país la contracción es más pronunciada en todos los casos, próxima al 7%.

La consecuencia de que el descenso de la ocupación a tiempo parcial inmigrante en 2020 sea inferior a la de la ocupación total es el avance, aun leve, de la tasa de trabajo tiempo parcial. Ese año aumenta en este colectivo medio punto, hasta 12,6%. A diferencia de lo que sucede en el trabajo temporal, esta tasa es inferior que la de los españoles (14,3%, casi un punto menor que en 2019), si bien la diferencia no es muy relevante. Lo es, en cambio, en relación con la tasa de trabajo a tiempo parcial inmigrante en España. Con una disminución en el último ejercicio cercana a un punto porcentual, asciende al 18,6%, alrededor de cinco puntos más que en los españoles.

No es infrecuente que diverjan las dos principales fuentes estadísticas de empleo, la EPA y el registro de afiliados a la Seguridad Social, al mostrar la evolución anual de ocupados y trabajadores afiliados. Sucede de nuevo en 2020. El profundo decremento que experimenta a tenor de la estimación realizada por la Encuesta, descrita anteriormente, torna en un pequeño ascenso conforme a la información del referido registro.

GRÁFICO 3.53.
EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EXTRANJERA 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.

También con los datos medios anuales obtenidos a partir de los promedios de cada mes, los poco más de 89.200 trabajadores inmigrantes en alta en la Seguridad Social suponen un incremento del 0,8% respecto al año 2019 (-9,1% los ocupados según la EPA), en el que se produjo un alza cuatro puntos superior. Movimientos opuestos que se encuentran a su vez cuando se analizan los resultados de los últimos trimestres de cada ejercicio. La EPA revela una tasa anual del -1,9% y el registro ese mismo porcentaje pero con signo positivo. No se observa tal disparidad en España. Sólo son más atenuados los descensos derivados de la afiliación a la Seguridad Social que los de la Encuesta.

A partir de la estadística a último día del mes, la tabla 3.46 muestra la evolución por regímenes de cotización. También con un mínimo repunte en lo que concierne al total, de medio punto, revela una notable desigualdad entre ellos que pudiera ser achacable a los efectos de la pandemia. Es el caso del significado retroceso que afecta al régimen

general, ampliamente mayoritario, afectado por los cierres y restricciones impuestas a determinadas actividades por razones sanitarias a pesar de que los trabajadores en ERTE siguen en situación de alta (en la EPA continúan como ocupados). Baja asimismo la cantidad de quienes se encuentran inscritos en el régimen del hogar. Por el contrario, crece moderadamente la afiliación extranjera en el régimen agrario, con un ascenso sobresaliente en los meses inmediatamente posteriores a la declaración del primer estado de alarma que se pierde en parte en los meses siguientes. Y, sobre todo, aumenta el número de trabajadores extranjeros inscritos en la Seguridad Social en el régimen de autónomos, cerca del 8%. También en el caso de los inmigrantes, parece que el trabajo por cuenta propia recibe afiliados que salen del régimen general o entran en él por primera vez, quizá por la expansión del comercio electrónico y el servicio de restauración a domicilio que demanda más trabajadores para la distribución de los pedidos, y estos,

TABLA 3.46.
AFILIADOS EXTRANJEROS EN SITUACIÓN DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR
REGÍMENES. PERIODO 2007-2020 (Miles. A 31 de diciembre)

	Región de Murcia				España						RM/España (%)		
	2007	2013	2019	2020	Variación (%)			Variación (%)			2007	2013	2020
					19/20	13/19	07/13	19/20	13/19	07/13			
Total (1)	97,5	69,6	88,0	88,5	0,5	26,5	-28,6	-2,2	37,5	-23,0	4,9	4,6	4,3
General	51,4	22,6	31,5	30,7	-2,5	39,5	-56,1	-5,0	53,1	-38,5	3,6	2,5	2,4
Autónomo	5,7	5,7	8,6	9,3	7,6	51,9	-0,2	5,3	54,8	0,1	2,5	2,5	2,5
Agrario	36,5	35,1	43,6	44,5	2,0	24,1	-3,7	3,1	15,2	22,0	22,9	18,1	19,3
Hogar	3,9	6,2	4,3	4,0	-6,6	-30,3	58,0	-2,2	-23,2	42,5	2,6	2,8	2,5

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

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

hasta que tras una reciente sentencia se modifique su relación laboral, cotizan como autónomos. Esta evolución no es muy diferente a la que se observa en España salvo por la magnitud de algunas variaciones. También en este ámbito territorial bajan los trabajadores inscritos en los regímenes general y del hogar, aquel el doble que en la Región de Murcia. Y, como en esta comunidad, suben el de autónomos y el agrario, menos que en aquella el primero citado.

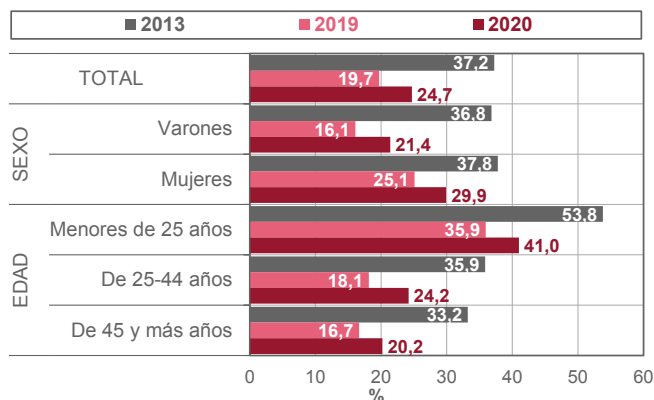
Esta estadística reafirma, por otra parte, la singular incidencia que tienen en la Región los trabajadores extranjeros inscritos en el régimen agrario. Al acabar el año 2020, suponen casi una quinta parte respecto a los afiliados a ese mismo régimen en España, el 59% en relación con todos los trabajadores inscritos en la citada autonomía en el régimen agrario, y alrededor de la mitad de los afiliados extranjeros en la comunidad murciana.

Conforme a lo que estima la EPA, en la población inmigrante, junto a la destrucción de empleo el efecto más desfavorable de la pandemia en el mercado laboral es el excepcional aumento del paro. A pesar de que retrocede con cierta relevancia la población activa en esta cohorte durante el año 2020, la gran caída del número de ocupados ocasiona un incremento cercano al 22% del número de trabajadores inmigrantes desempleados, hasta totalizar 27.400. Prácticamente una cuarta parte de quienes desean trabajar, a la vista de que

la tasa de paro estimada ese año asciende al 24,7%. Aun siendo un alza de la cifra de desempleados muy alta, es inferior a la que sucede en el conjunto nacional, donde se acrecienta una cuarta parte y se igualan las tasas de paro. La dispersión regional es muy acusada. Frente al 18,1% estimado en Cantabria y 19,4% en La Rioja, las tasas inferiores, anotan, en el lado opuesto de la relación autonómica, 34,9% Extremadura y 30,9% Asturias.

En la Región de Murcia, la subida de ambas magnitudes, cantidad de desempleados y tasa de paro, es muy grande en hombres y mujeres. No obstante, respecto a la primera, relativamente la variación anual de aquella más que duplica la de las féminas (tabla 3.44). La brecha se recorta en lo que concierne al aumento de la tasa de paro, que sube 5,3 puntos en los varones y medio punto menos en las mujeres; sin embargo, la cifra que alcanza en estas últimas, 29,9%, es mucho mayor, 8,5 puntos en concreto, que la tasa de paro masculina. Sumadas las cifras de hombres y mujeres, la desagregación del número de desempleados entre los tres intervalos de edad antes señalados revela grandes crecimientos. Incluso el más bajo que, cercano al 18%, anota el grupo de 45 y más años; este porcentaje avanza seis puntos en las personas menores de 30 años y sobrepasa ligeramente el 30% en el colectivo intermedio. La tasa de paro de los jóvenes inmigrantes más que duplica la de quienes tienen 45 o más años y por

GRÁFICO 3.54.
TASAS DE PARO INMIGRANTE POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑOS 2013, 2019 y 2020 (Medias anuales en %)



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

cinco puntos la de los españoles de esa misma cohorte (gráfico 3.54). Tanto en lo que concierne al género como a la edad, son poco significativas las diferencias de las tasas de paro regionales respecto a los correspondientes valores en España.

3.4.3. LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

Como reflejo de la caída del empleo entre la población extranjera radicada en la Región de Murcia, también se asiste a una regresión en la contratación laboral concertada con este colectivo. Casi 408.000 en 2020, lo que implica un 13,4% menos que el año precedente. Aunque ya se apreciaban signos de desaceleración, el año de la pandemia representa una ruptura con el rumbo expansivo que estaba siguiendo desde 2011, antes incluso de que la economía se reavivase. De todos modos, el descenso de la contratación laboral extranjera se ha desarrollado con mucho menos vigor que el de la de la población española (-26%), atribuible a su elevada dedicación a la agricultura, el sector productivo menos afectado.

En el horizonte español, la Región de Murcia aporta un 12,3% dentro de los 3,3 millones de contratos registrados con trabajadores foráneos, una proporción mucho más holgada que la que resulta en la contratación laboral agregada. Además, aguanta mejor las turbulencias, ya que, en España, el descenso llega a ser de un 23,6%. Otro rasgo distintivo es que, si bien el colectivo comunitario es minoritario frente al extracomunitario en España (28,9% en el primer caso, 71,1% en el segundo), su peso relativo en la Región de Murcia es mucho menos relevante (6,9% y 93,1% respectivamente).

La cantidad de contratos celebrados con hombres de nacionalidad extranjera se acerca a 330.600 y es de 77.400 la correspondiente a mujeres. La intensidad de la caída es mayor en la parte femenina (-17,2%) que en la masculina, unos cinco puntos inferior. En cuanto al momento, el giro que se aprecia en los datos agregados también se observa en la contratación a mujeres foráneas, aunque el alza que se quiebra no se origina hasta 2014, mientras que, entre los hombres, la bajada sucede por segundo año consecutivo. Es de reseñar que la contratación laboral extranjera es significativamente masculina, con un peso del 81%, en un grado mucho mayor que en la contratación regional agregada y que en

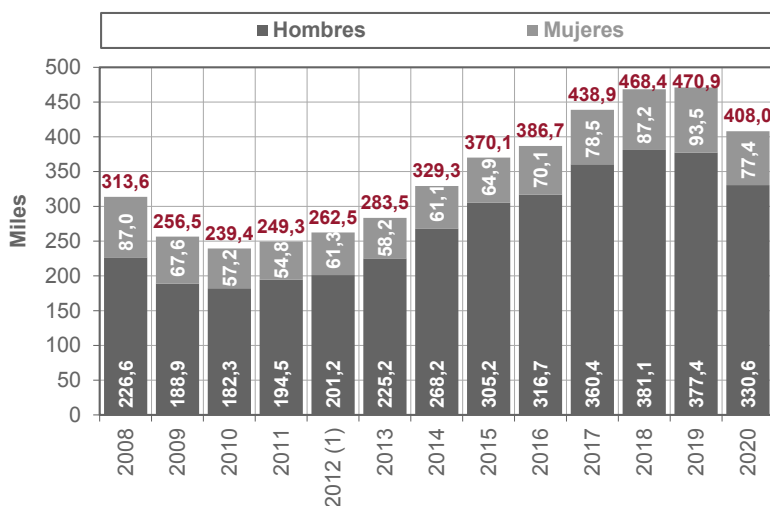
la contratación extranjera en España, lo que fundamentalmente guarda relación con el empleo en explotaciones agrarias, que, en las áreas de producción y cosecha, suelen realizarlas mayoritariamente varones inmigrantes.

No en vano, unos 340.000 de los contratos registrados a extranjeros se adscriben al sector primario, lo que, referido a la Región de Murcia, representan no sólo tres de cada cuatro contratos celebrados en el sector o un 83,4% de la contratación extranjera, sino que alcanza ni más ni menos que un 39,6% de toda la contratación laboral regional. Contrástese esta realidad con la contratación laboral con trabajadores españoles, que se concentra en los servicios (54,7%). En cuanto a su evolución respecto al año 2019, la contratación laboral a extranjeros en el sector primario también baja (-12,1%), mientras que el componente nacional simplemente se estanca, aunque la mengua es menos intensa que en la contratación total y, sobre todo, en los servicios (-21,1% en extranjeros, -38,2% en nacionales). La transcendencia de la inmigración en el campo redundante en que la contratación

laboral sea esencialmente agraria en la Región de Murcia, cuando, en España, la encabeza el sector terciario. Además, uno de cada cuatro contratos laborales extranjeros en el sector agrario se registra en territorio murciano.

La temporalidad en la contratación laboral afecta más a los extranjeros. La diferencia en cuanto a la tasa es de casi cinco puntos porcentuales en 2020: 94,1% en el componente foráneo, 89,2% en el español. Por sexos, la brecha es incluso más ancha entre los varones, mientras que apenas llega a seis décimas entre las mujeres (89,9% frente a 89,3%). A diferencia de lo que ocurre en los trabajadores españoles, entre los que la contratación temporal decrece con más vigor la indefinida, en los extranjeros sucede lo contrario y con una amplia distancia (casi nueve puntos porcentuales más). El mayor descenso en la contratación femenina que masculina en la cohorte inmigrante afecta a ambos grupos de contratos, sin que la desigualdad sea significativa. La brecha por sexos en la contratación extranjera se estrecha en los contratos indefinidos, que tienen

GRÁFICO 3.55.
CONTRATOS LABORALES CON EXTRANJEROS POR SEXO
EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2020 (Miles)



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

una participación relativa del 32,1% entre las mujeres, aun así todavía lejos del porcentaje resultante entre las féminas españolas.

Las desigualdades por nacionalidad en cuanto a los tipos de contratos se despliegan sobre todo en la parte temporal. Como ocurre en el conjunto de la contratación de duración determinada, la modalidad de obra o servicio predomina entre los extranjeros, con un peso del 73,3% en lo que respecta a este colectivo, mientras que, en la nacionalidad española, sobresale el contrato eventual, con un peso del 46,2%. Este rasgo llega hasta tal punto que la contratación por obra o

servicio en la Región de Murcia es mayoritariamente extranjera, mientras que predomina la modalidad eventual en la de origen español. Entre los inmigrantes, el de obra o servicio más el eventual reúnen casi toda la contratación temporal, cuando representan un 94,3% entre los nacionales. En cuanto a la evolución con respecto a 2019, la intensidad en la disminución es más tenue en el contrato de obra o servicio, independientemente del colectivo nacional considerado.

Al pasar al lado indefinido, la celebración de nuevos contratos, tanto bonificados como no bonificados, mantienen una significati-

TABLA 3.47.
CONTRATOS LABORALES POR NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO
EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

	2020			19/20 (%)			Nacionalidad (%)		Sector (%)		
	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Agricultura	445.444	105.345	340.099	-9,3	0,9	-12,1	23,6	76,4	51,9	23,4	83,4
Construcción	79.745	71.843	7.902	-5,6	-4,8	-12,0	90,1	9,9	9,3	16,0	1,9
Industria	33.678	26.690	6.988	-11,0	-11,5	-9,1	79,3	20,7	3,9	5,9	1,7
Servicios	299.298	246.303	52.995	-35,8	-38,2	-21,1	82,3	17,7	34,9	54,7	13,0
Total	858.165	450.181	407.984	-20,5	-26,0	-13,4	52,5	47,5	100,0	100,0	100,0

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

TABLA 3.48.
CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS POR SEXO Y NACIONALIDAD
EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

		2020			19/20 (%) (1)			Sexo (%)		Tipo contrato (%)		
		A.S.	H.	M.	A.S.	H.	M.	H.	M.	A.S.	H.	M.
Españoles	Total	450.181	259.935	190.246	-26,0	-23,0	-29,8	57,7	42,3	100,0	100,0	100,0
	Temporales	401.582	231.753	169.829	-26,6	-23,5	-30,4	57,7	42,3	89,2	89,2	89,3
	Indefinidos	48.599	28.182	20.417	-21,5	-18,5	-25,3	58,0	42,0	10,8	10,8	10,7
	Tas. Temp. Lab.	89,2	89,2	89,3	-0,6	-0,6	-0,6					
Extranjeros	Total	407.984	330.584	77.400	-12,8	-12,0	-16,2	81,0	19,0	100,0	100,0	100,0
	Temporales	383.729	314.110	69.619	-21,7	-19,8	-25,5	81,9	18,1	94,1	95,0	89,9
	Indefinidos	24.255	16.474	7.781	0,0	0,0	0,0	67,9	32,1	5,9	5,0	10,1
	Tas. Temp. Lab.	94,1	95,0	89,9	0,7	0,4	1,1					

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

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

dad superior con respecto a la conversión de contratos temporales en el colectivo extranjero (81,8% frente a 18,2%), mientras que la contratación de personas con discapacidad es irrelevante cuantitativamente. Entre los españoles, las conversiones mantienen una cuota mayor (40,3%), aunque predominan los nuevos contratos (59,1%), y la modalidad dirigida a personas con discapacidad adquiere una transcendencia no mucho más llamativa (0,6%). La evolución anual refleja un descenso relativamente superior en las conversiones que entre los nuevos contratos. En cuanto a la participación extranjera por modalidad indefinida, sólo está por encima del agregado regional en nuevos contratos (40,9%).

La población extranjera sostiene el protagonismo del contrato fijo discontinuo dentro de las modalidades indefinidas, cuando, entre la de nacionalidad española, la primera posición la ocupan los que se establecen a tiempo completo. Concretamente, los fijos discontinuos representan tres de cada cuatro contratos indefinidos con extranjeros en la Región de Murcia, cuando suponen un 44,4% de la rúbrica indefinida regional. No hay muchas variaciones a la hora de describir el retroceso de la contratación en esta modalidad en función de la nacionalidad del colectivo por analizar o en comparación con la contratación indefinida total en el ámbito murciano.

TABLA 3.49.
PRINCIPALES MODALIDADES CONTRACTUALES POR NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

		2020			Variación 19/20 (%)			Nacionalidad (%)		Tipo de contrato (%)		
		Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Temporales	Total	785.311	401.582	383.729	-20,4	-26,6	-12,8	51,1	48,9	91,5	89,2	94,0
	Eventual	291.162	208.128	83.034	-35,8	-36,6	-33,6	71,5	28,5	33,9	46,2	20,4
	Obra y servicio	469.637	170.509	299.128	-6,6	-10,1	-4,4	36,3	63,7	54,7	37,9	73,3
	Formación	568	511	57	-46,8	-49,1	-10,9	90,0	10,0	0,1	0,1	0,0
	Prácticas	1.717	1.625	92	-34,9	-34,2	-44,9	94,6	5,4	0,2	0,4	0,0
	Otros	22.227	20.809	1.418	-17,5	-17,7	-15,7	93,6	6,4	2,6	4,6	0,3
Indefinidos	Total	72.854	48.599	24.255	-21,6	-21,5	-21,7	66,7	33,3	8,5	10,9	6,0
	Indefinido (bonif./no bonif.)	48.560	28.719	19.841	-20,6	-20,3	-20,9	59,1	40,9	5,7	6,4	4,9
	Personas con discapacidad	300	289	11	-43,2	-44,1	0,0	96,3	3,7	0,0	0,1	0,0
	Conversión de temporal	23.994	19.591	4.403	-23,2	-22,7	-25,1	81,6	18,4	2,8	4,4	1,1

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

TABLA 3.50.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR NACIONALIDAD Y TIPO DE JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

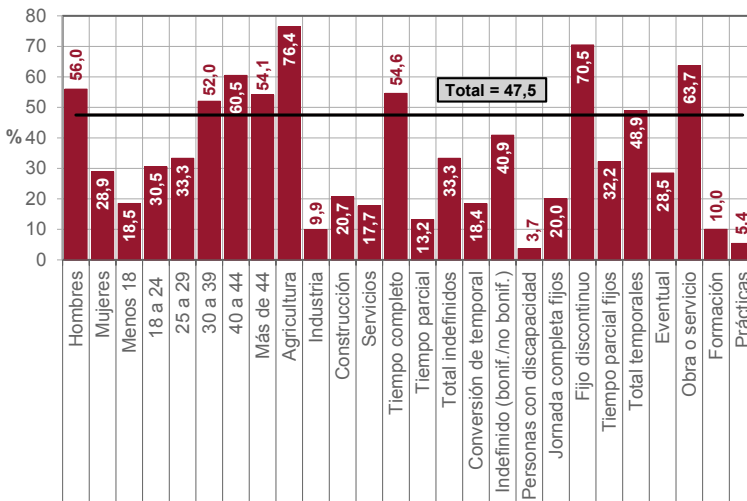
	2020			Porcentaje			Variación 19/20 (%)		
	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros	Total	Españoles	Extranjeros	Total
Tiempo completo	23.589	4.122	27.711	48,5	17,0	38,0	-18,7	-20,3	-18,9
Tiempo parcial	10.869	1.942	12.811	22,4	8,0	17,6	-26,5	-24,3	-26,2
Fijo discontinuo	14.141	18.191	32.332	29,1	75,0	44,4	-21,9	-21,7	-21,8
Total	48.599	24.255	72.854	100,0	100,0	100,0	-21,5	-21,7	-21,6

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

Como el decremento de la contratación laboral en la Región de Murcia es más intenso en el colectivo inmigrante que en el nacional, la tasa de extranjería contractual

sube casi cuatro puntos porcentuales en un año, hasta alcanzar el 47,5%. Sin embargo, con relevantes disparidades. El valor de la masculina casi duplica el de la femenina (56

GRÁFICO 3.56.
TASAS DE EXTRANJERÍA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL
EN LA REGIÓN DE MURCIA: VARIOS CRITERIOS. AÑO 2020 (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 3.51.
CONTRATACIÓN LABORAL CON EXTRANJEROS POR COMARCAS. AÑO 2020

	Total	Tasa temp.	Variación (%)		% R.M.	% Muj.	Tasas de extranjería (%)				
			19-20	13-19			Total	Ag.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	49.160	93,1	-11,7	66,9	12,0	22,8	54,0	73,8	14,8	22,5	15,1
Altiplano	8.873	81,8	4,5	26,2	2,2	17,8	36,0	64,6	10,1	11,0	8,7
Bajo Guadalentín	26.895	87,1	-12,8	48,3	6,6	28,9	45,0	72,9	9,0	32,0	17,1
Huerta de Murcia	119.755	94,8	-15,9	221,4	29,4	19,4	44,1	82,7	13,5	21,3	18,5
Campo de Cartagena	85.545	97,8	-15,2	75,3	21,0	13,4	56,4	84,1	9,1	14,2	14,1
Noroeste	9.560	92,7	0,7	-2,1	2,3	25,5	27,6	58,9	5,1	11,4	11,2
Río Mula	3.060	85,1	17,5	142,1	0,8	24,3	29,3	43,1	6,6	17,5	11,4
Vega Alta	23.661	92,6	11,6	26,1	5,8	21,9	50,1	57,9	5,6	12,8	19,2
Oriental	4.494	96,3	2,3	-44,5	1,1	18,1	53,1	85,1	12,8	31,1	27,6
Vega Media	10.201	91,9	-4,4	98,9	2,5	22,1	19,1	64,6	5,8	19,5	13,6
Mar Menor	61.046	94,4	-23,4	4,4	15,0	15,9	65,7	80,1	22,0	35,6	33,4
Valle de Ricote	5.734	91,8	26,5	26,8	1,4	16,1	46,9	67,4	16,9	24,4	8,2
TOTAL	407.984	94,1	-13,4	66,1	100,0	19,0	47,5	76,4	9,9	20,7	17,7

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

y 28,9% respectivamente). Mantiene una relación directa con la edad hasta llegar al tramo 40-44 años, donde marcar un máximo del 60,5%, para caer a un 54,1% entre los mayores de 44 años. Por grandes sectores de actividad, la contratación laboral es extranjera en el sector primario, con una tasa de extranjería que llega hasta el 76,4%, mientras que se convierte en minoritaria de manera significativa en la construcción, los servicios y la industria. Cuando el análisis se detiene en las características del contrato, destaca la participación extranjera en los que se celebran a tiempo completo y, en cuanto a su duración, entre los temporales; cuando baja al detalle entre los diferentes modelos, los valores más altos de la tasa aparecen en los contratos fijos discontinuos (70,5%) y en los de obra o servicio (63,5%). En estos dos casos, la tasa aumenta con respecto a 2019, sobre todo en fijos discontinuos, que es de 14,3 puntos porcentuales. En síntesis, la contratación laboral extranjera se especializa entre hombres mayores de 30 años en la agricultura, bajo las modalidades de obra o servicio determinado o fijo discontinuo.

Siendo el colectivo extranjero proclive a la temporalidad en la contratación laboral, es menor la incidencia en comarcas como Altiplano (81,8%), Río Mula (85,1%) y Bajo Guadalentín (87,1%), con tasas de extranjería contractual por debajo del promedio regional, mientras que se agrava en Campo de Cartagena (97,8%), una comarca de mucha actividad agraria y alta participación extranjera en la contratación, así como en Oriental (96,3%), Huerta de Murcia (94,8%) y Mar Menor (94,4%). Existen comarcas en las que la contratación laboral con extranjeros aumenta con respecto a 2019, aunque, por su peso, conviene mencionar a Vega Alta. Entre aquellas en las que descende, destaca el desplome en Mar Menor (-23,4%), donde la contratación foránea, ligada a la actividad agraria, ostenta un mayor peso. En cuanto a la tasa de participación femenina, sobresale Bajo Guadalentín (28,9%), aunque ha descendido unas décimas con respecto a 2019, mientras que, por naturaleza agraria, el mínimo se observa en Campo de Cartagena (13,4%). Frente al ejemplo de Mar Menor como arraigo de la contratación extranjera,

Vega Media (19,1%), Noroeste (27,6%) y Río Mula (29,3%) se van al otro extremo. En todas las comarcas, las tasas presentan los valores más altos en el sector primario.

3.5.

REGULACIÓN DE EMPLEO

3.5.1. MARCO NORMATIVO

El mercado de trabajo es el principal vehículo de transmisión de los efectos de cualquier crisis económica. La pérdida de empleo que ocasiona disminuye la renta de los trabajadores, acrecienta la pobreza y mengua el bienestar colectivo. Por ello, pocas dudas se albergan de que la modificación del marco jurídico de la regulación de empleo para afrontar las consecuencias de la pandemia es, si no la primordial, una de las medidas esenciales adoptadas en materia de política laboral para paliar el enorme deterioro que iba a arrastrar el súbito y descomunal desplome de la producción, derivado de las medidas de confinamiento decretadas en el primer estado de alarma (RD 463/2020).

Hubo celeridad para ello. En el marco del diálogo social, se aprueba el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que implanta la reforma fundamental mediante la flexibilización de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y la mejora de sus condiciones. A este han seguido otras disposiciones del mismo rango con el fin, primero, de corregir las lagunas y vacíos detectados en aquella, y luego para adaptarla mediante prórrogas

al ritmo evolutivo de la enfermedad y a las nuevas medidas restrictivas impuestas con motivo de la segunda y tercera ola de contagios, con efectos sobre todo en las actividades turísticas, hosteleras y de entretenimiento.

El expediente de regulación temporal de empleo es una opción asentada en el ordenamiento jurídico laboral. Esta figura permite a las empresas la suspensión durante un tiempo determinado de los contratos de trabajo o la reducción de la jornada como medio de reducir sus coste salariales ante situaciones desfavorables, tras un proceso de consulta con los representantes de los trabajadores y la autorización de la autoridad laboral competente, autonómica o nacional según el ámbito de actividad de la empresa que lo inste. Una vez autorizado un ERTE, la empresa debe continuar abonando la cuota empresarial a la Seguridad Social mientras esté vigente, aunque puede solicitar una exoneración total o parcial si la suspensión de actividad obedece a causas de fuerza mayor.

El RDL 8/2020 flexibiliza la regulación, agiliza la tramitación y mejora las condiciones preexistentes. Así, otorga la condición de fuerza mayor a todas las situaciones de pérdida de actividad generadas por la COVID-19, que debe ser refrendada por la autoridad laboral en un plazo de cinco días desde la solicitud. Al mismo tiempo, establece varias especialidades de tipo administrativo en la tramitación de los procedimientos de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), en lo que concierne al proceso de consultas con la representación de los trabajadores, evacuación de informes, etc. Desde la vertiente de la empresa, la principal novedad se encuentra en la exoneración de la cuota patronal a la Seguridad Social de los ERTE por fuerza mayor, total en las empresas con menos de 50 trabajadores y del 75% para las demás, supeditada al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad (reincorporación al trabajo efectivo de las personas afectadas por el

expediente), requisito mantenido en las prórrogas y modificaciones posteriores.

Junto a la exención total o parcial de las cuotas citadas, la otra novedad importante que aporta el RDL 8/2020, ya desde el lado de los trabajadores afectados, es el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo aunque carezcan del periodo de ocupación cotizado mínimo necesario, y que no computa el tiempo en que se perciba a efecto de consumir el periodo máximo de percepción establecido (el llamado "contador a cero"). La aplicación se extiende también a quienes trabajan en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado, y con ciertas peculiaridades a los trabajadores fijos-discontinuos o quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas.

Pronto fue modificado. A través del RDL 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, entre otras cuestiones, para impedir la realización de ERTE en centros sanitarios o sociales públicos o privados, excluir que la fuerza mayor y causas ETOP de los ERTE del RDL 8/2020 pudieran justificar la extinción del contrato o el despido (se ha mantenido en las sucesivas prórrogas o modificaciones), garantizar que los contratos de duración determinada puedan alcanzar su duración máxima efectiva, y limitar la duración de los citados expedientes a la establecida en la declaración del estado de alarma y sus posibles prórrogas). Casi un mes después, el RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, amplía el alcance de la consideración de fuerza mayor a nuevos supuestos al objeto de incluir caídas significativas de actividad en sectores considerados esenciales que también resulten afectados por la disminución de los ingresos, con la consiguiente rebaja de las cotizaciones. Además, se refuerza la protección a los trabajadores fijos-discontinuos afectados por estos expedientes derivados de la pandemia, incluyendo a quienes no han podido reincorporarse por ese motivo.

Ya en la fase de supresión gradual de las medidas restrictivas más severas, el RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que traslada al ordenamiento jurídico los acuerdos alcanzados con los agentes sociales, introduce algunas variaciones relevantes. La principal, que desvincula los ERTE derivados de la COVID-19 de la vigencia del estado de alarma y la fija en el 30 de junio, susceptible de prórroga, como así sucedió, al igual que la prestación contributiva por desempleo de los trabajadores afectados por tales expedientes. Pero diferencia entre la fuerza mayor total y parcial, esta última por la reincorporación de trabajadores a la actividad productiva. Modifica la exoneración de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante los meses de mayo y junio de 2020. En las empresas con todos los trabajadores en ERTE de suspensión total de la actividad, mantiene la reducción del 100% para aquellas con menos de 50 trabajadores y lo baja a 75% si cuenta con 50 o más. En las de fuerza mayor parcial, para incentivar el retorno a la actividad, se aplica un porcentaje de exoneración más elevado para los trabajadores reincorporados que para los que siguen suspendidos, dependiente del tamaño de la empresa y del mes. A las personas trabajadoras que reinicien su actividad, en las empresas con menos de 50 trabajadores, 85% en mayo y 70% en junio, y, de 50 o más empleados, 60 y 45% respectivamente. A las que continúen con sus actividades suspendidas, 60% en mayo y 45% en junio si tienen menos de 50 trabajadores, y 45 y 30% en ese orden si superan ese número. Para favorecer la plena efectividad de los contratos temporales suspendidos por un ERTE COVID, incluidos los formativos, de relevo o interinidad, establece la interrupción del cómputo de la duración. Y prescribe limitaciones al reparto de dividendos en empresas acogidas a ERTE con 50 o más trabajadores.

El RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, extiende hasta el 30 de septiembre los ERTE por fuerza mayor provenientes de la COVID-19

que estaban vigentes a su entrada en vigor (impide autorizar nuevos expedientes según el artículo 22 del RDL 8/2020), y modifica el sistema de exoneraciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante los meses de julio a septiembre.

Con esta disposición se pretende potenciar la función de los ERTE por causas ETOP, concediendo las mismas exoneraciones que en los de fuerza mayor, lo que constituye una de sus principales novedades, manteniendo los porcentajes decrecientes para incentivar la reincorporación de los trabajadores. Distingue en función de que las empresas hayan reanudado parcialmente su actividad o la mantengan totalmente suspendida. Para estas últimas crea la figura del ERTE de transición, con exenciones de la cuota decrecientes en función del tamaño de la empresa y del número de trabajadores (entre 70% y 25%). En las de reanudación parcial de la actividad, 60% para los trabajadores reincorporados en las empresas de hasta 50 trabajadores y 35% para los que se mantienen desactivados, porcentajes que bajan al 40 y 25% respectivamente en las de más de 50 trabajadores.

Esta norma permite a su vez la autorización de nuevos expedientes como continuación de los ERTE de fuerza mayor en el supuesto de que se presenten nuevas restricciones a la actividad productiva derivadas de medidas impuestas para contener eventuales rebrotes de la enfermedad. El régimen de exoneraciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social lo fija en el 80% para los trabajadores incurso en ERTE y 20 puntos porcentuales menos para los activados en las empresas con menos de 50 trabajadores, 60 y 40% en ese orden si rebasan tal cantidad.

Ahora bien, el RDL 24/2020 impone algunas condiciones más restrictivas a las empresas para acceder a las exoneraciones referidas, además de prorrogar la prohibición de despidos por causas provenientes de la pandemia y el compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses. Esas nuevas limitaciones consisten en la prohibición de realizar horas extraordinarias, nuevas externalizaciones

y contrataciones excepto que la empresa demuestre la carencia de personal adecuado entre los trabajadores acogidos al ERTE. También excluye a las empresas cuya sede fiscal se encuentre en paraísos fiscales y no permite la distribución de dividendos en las empresas con más de 50 trabajadores. Estas restricciones han permanecido en las prórrogas y modificaciones posteriores.

Dadas las circunstancias sanitarias, fue preciso prolongar la vigencia de los ERTE derivados de la COVID-19. También en el marco del diálogo social, se hizo efectiva mediante el RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, pero asimismo se introducen cambios relevantes. Prorroga automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 los ERTE por fuerza mayor que seguían vigentes al terminar el mes de septiembre. Establece a su vez un régimen específico en materia de exenciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para aquellas empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, fundamentalmente las que operan en las ramas del turismo, transporte, hoteles, comercio y entretenimiento, así como las que tienen una elevada dependencia de las anteriores (las relaciona en el anexo conforme a la CNAE-09 a cuatro dígitos). La exención de la cuota empresarial a la Seguridad Social se fija en el 85% para las empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% para las demás, tanto para aquellos que permanecen en ERTE como para los vuelven al trabajo.

Por otro, el RDL 30/2020 crea dos nuevas modalidades de ERTE, por impedimento o por limitaciones a la actividad. A estas modalidades pueden acogerse las empresas que resulten afectadas por suspensión o por limitación al desarrollo de su actividad a partir del uno de octubre como consecuencia de las restricciones de tipo sanitario impuestas para revertir subidas de los contagios, mientras duren las citadas restricciones. En los denominados ERTE por impedimento, los porcentajes de exención

son del 100% en las empresas con menos de 50 trabajadores y 90% para las demás. En los conocidos como ERTE por limitación de actividad, las exoneraciones de la cuota empresarial a la Seguridad son decrecientes en función del tamaño de la empresa conforme al límite de 50 trabajadores. En las de menos, declinantes desde el 100% que se aplica en octubre hasta en 80% en enero, 20 puntos porcentuales menos en las que rebasan tal cantidad. Respecto al compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses a las empresas beneficiarias de las exenciones indicadas, el RDL 30/2020 mantiene la obligación en aquellos ERTE autorizados en base a la normativa precedente y la exige a su vez a los que se autoricen conforme a este real decreto ley, si bien se inicia el periodo semestral una vez acabado el anterior en el supuesto de que hubiese un compromiso previo.

En lo que concierne a los ERTE por causas ETOP derivados de la COVID-19, prolonga las condiciones en los que estuviesen vigentes el uno de octubre y permite su prórroga en caso de acuerdo. Asimismo, permite la tramitación de nuevos expedientes de este tipo por el procedimiento simplificado fijado en el RDL 8/2020, incluso antes de que termine la vigencia de uno previo de fuerza mayor. Si el tránsito se realiza desde un ERTE por fuerza mayor, la empresa autorizada podrá mantener las exenciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social si es de las que opera en la relación del anexo que especifica las más afectadas por la pandemia.

Al igual que en las prórrogas o modificaciones precedentes, el RDL 30/2020 prolonga hasta el 31 de enero la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados por ERTE derivados de la COVID-19, con ligeras variaciones. Las mismas prestaciones alcanzarán a los trabajadores incluidos en ERTE por impedimento o limitación de actividad. Unos y otros verán reducido su derecho a prestaciones futuras excepto aquellos que accedan a una nueva prestación por desempleo en 2021 como consecuencia de resultar afectados por un despido ob-

jetivo, individual o colectivo, u otro cualquiera que sea declarado improcedente o por la extinción de un contrato temporal. Por otra parte, se prorrogan determinadas prestaciones por desempleo que fueron creadas anteriormente (subsidio extraordinario para empleadas del hogar, subsidio de desempleo excepcional por fin del contrato temporal, ampliación de la protección por desempleo a trabajadores con contratos rescindidos por la empresa durante el período de prueba de un nuevo trabajo o a quienes hubiesen renunciado a un empleo voluntariamente por tener una oferta laboral en firme posteriormente no materializada como consecuencia de la crisis sanitaria, prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o trabajos periódicos, y subsidio especial de desempleo por un plazo de 90 días para las personas que durante el primer periodo de alarma hubiesen agotado las prestaciones o subsidios y no tuvieran derecho a otras ayudas).

En el momento de redactar este trabajo, la última prórroga de los ERTE vinculados a la pandemia se encuentra en el RDL 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, aprobado a su vez tras negociación y consenso con los agentes sociales.

Esta disposición prórroga automáticamente todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor motivada por la COVID-19 y con la misma rebaja en la cuota empresarial a la Seguridad Social. Permite a su vez que sigan siendo aplicables los ERTE por impedimento o por limitación a la actividad y que puedan aplicarse las medidas correspondientes sin necesidad de tramitar un nuevo expediente, mediante comunicación a la autoridad laboral. Modalidades de ERTE, por otra parte, que pueden solicitar las empresas que resulten afectadas por restricciones o medidas de contención sanitaria entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de ese año.

En los ERTE por impedimento de actividad mantiene durante el periodo de cierre los precedentes porcentajes de reducción de la cuota empresarial a la Seguridad So-

cial hasta el 31 mayo de 2021 (100% en las empresas de menos de 50 trabajadores y 90% en las que tienen más). En los ERTE por limitación de actividad se fijan exoneraciones decrecientes partiendo, para empresas de menos de 50 trabajadores, del 100% en febrero hasta el 80% en mayo, y del 90 al 70% en las de 50 o más. Una novedad relevante de la disposición es que amplía la relación de actividades productivas que se consideran especialmente afectadas por la pandemia pero a cambio otras pierden esa caracterización. Al igual que en el RDL 30/2020, podrán acogerse a exoneraciones las empresas en otros tipos de ERTE ordinarios sucesores de los de fuerza mayor que pertenezcan a determinados sectores económicos especialmente afectados por la pandemia o dependientes de los anteriores. Las condiciones son las mismas y se aplican tanto a los trabajadores afectados por el ERTE como a quienes reanuden su actividad.

El RDL 2/2021 mantiene en los mismos términos el compromiso de mantener el empleo de toda la plantilla por otros seis meses, y otras restricciones impuestas previamente a las empresas con un ERTE autorizado como consecuencia de la pandemia (prohibición de despidos o de interrupción de los contratos temporales, imposibilidad de reparto de dividendos y de realizar horas extraordinarias, también la externalización de actividades y que tales empresas puedan tener su sede en paraísos fiscales). Prorroga a su vez los derechos concedidos por el RDL 30/2020 a los trabajadores afectados en materia de prestaciones por desempleo.

3.5.2. UN ACERCAMIENTO AL IMPACTO CUANTITATIVO DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

La repercusión de la pandemia en las relaciones laborales, el desarrollo normativo de los ERTE y su gestión administrativa han sido fenómenos de tal dimensión que se puede decir contundentemente que lo ocurrido en 2020 con respecto a la regula-

ción de empleo no tiene nada que ver con los años anteriores, no sólo en cuanto a su alcance, sino a la hora de contar con información agregada. Los datos disponibles hasta 2019 agregan los procedimientos que afectan a centros de trabajo de una sola provincia y los procedimientos pluriprovinciales, lo que es imposible desde que proliferan los ERTE debido a la carga de trabajo que tienen que asumir las unidades gestoras. Actualmente, la información que facilita el Ministerio de Trabajo y Economía y Social cada mes en su publicación *Regulación de Empleo* sólo incluye procedimientos de regulación de empleo de ámbito nacional, que se comunican a la Dirección General de Trabajo del citado ministerio y que, en consecuencia, excluye, por la imposibilidad de la mayoría de los gobiernos autonómicos de cumplir con la obligación de remitir los datos relacionados, aquellos cuyo ámbito es una única comunidad autónoma. Cuando el ámbito territorial se circunscribe a la Región de Murcia, la fuente primaria es la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social de la actualmente denominada Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía.

Esta perturbación no es óbice para que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, al que compete el abono de las prestaciones derivadas a los trabajadores afectados, proporcione información estadística con frecuencia mensual sobre personas que, en la fecha de medición, se encuentran en situación temporal de regulación de empleo porque todavía no se han reincorporado al trabajo o no han recuperado su jornada habitual. De esta manera, se conoce la evolución de la cifra de personas en situación de ERTE desde abril, con especial hincapié en los causados por la COVID-19. Esta evolución concuerda con la de la pandemia y las medidas impuestas para combatirla. Tras la aprobación, en momentos del confinamiento más estricto, del RDL 8/2020, irrumpen con enorme vigor los ERTE, de tal forma que el número de trabajadores que permanecen en estado de suspensión o reducción de jornada laboral a través de este mecanismo en la Región de Murcia se acerca a 79.700 el último día

de abril. Después, se sucede un proceso gradual de supresión de las restricciones hasta el final de la declaración del estado de alarma, lo que lleva a un verano en el que, conforme se reanuda la actividad productiva, el impacto es menor, dejando unos datos que van desde unos 30.500 en junio y 16.900 en julio hasta el mínimo de unos 8.700 en octubre. En los dos últimos meses del año, se agrava la incidencia y se establecen nuevas medidas que limitan la circulación de las personas y el desarrollo de ciertas actividades productivas, con lo que vuelve a crecer la cantidad de trabajadores en ERTE hasta cerca de 13.000 al terminar el mes de diciembre de 2020 —el promedio mensual arroja unos mil más—.

La fuerza mayor es el motivo predominante de los ERTE durante casi todo el año, computándose unos 74.600 trabajadores en abril. A partir de entonces, empieza a caer monótonamente la cifra de expedientes por esta causa y, en paralelo, la de trabajadores todavía afectados, que pasa de casi 54.400 en mayo a poco más de 4.800 en diciembre. La aparición de nuevas opciones para autorizar un ERTE, como el impedimento o limitación de actividad y actividades especialmente afectadas por la pandemia o relacionadas con ella, a través de la aprobación del RDL 30/2020, lleva al cómputo de 4.500 trabajadores aún en ajuste de jornada a través de esta vía en noviembre y de casi 6.800 en diciembre, un 52,4% sobre el total del mes y, por lo tanto, por delante de la fuerza mayor ordinaria.

No varía a lo largo del año la mayor incidencia de los ERTE en las mujeres, cuya participación relativa es, en diciembre, ocho puntos porcentuales superior a la del hombre (un 54% frente a un 46%). La brecha es más estrecha en abril y mayo, en los que el peso de las mujeres en los ERTE regionales no supera el 53%, y alcanza su mayor anchura en septiembre, con una participación femenina del 55%.

El gráfico que expone la relación porcentual que representa la cantidad de trabajadores en situación de ERTE en la Región de Murcia respecto a España permite extraer diversas conclusiones. La primera

es que el impacto de tales expedientes es menor en la comunidad murciana. En efecto, al final de abril aquellos suponían el 2,35% del total nacional, una cuota notablemente inferior a la del empleo asalariado en el sector privado (esta, en promedio anual, es de un 3,25% en 2020). Una segunda es que, en el territorio autonómico, es más veloz la reanudación de la actividad. En septiembre, la participación relativa se había reducido hasta un 1,45%, proporción que permaneció prácticamente sin variación en los dos meses siguientes y repunta con levedad en diciembre, aunque se limita al 1,71%. Por último, cabe comentar que la participación regional es más relevante en los ERTE de fuerza mayor, llegando a experimentar un repunte en noviembre y diciembre, a pesar de la entrada en escena del RDL 30/2020.

La falta de datos agregados sobre expedientes presentados en las Administraciones Públicas con competencias en lo laboral tampoco impide proceder a una estimación a partir de una simple suma, aunque siempre convenga interpretar el resultado con cautela por motivos de metodología, depuración y tratamiento de la información compilada⁴. Según el Ministerio de Trabajo y Economía y Social, concretamente al avance de datos del periodo enero-diciembre de 2020 publicado en *Regulación de Empleo*, hay unos 19.000 trabajadores incluidos en expedientes comunicados en la Región de Murcia que son competencia ministerial, de los que sólo 72 se deben a despidos colectivos, debiéndose el resto a suspensión de contrato o reducción de jornada, consecuencias que define un ERTE. La información provisional a 31 de diciembre de 2020 facilitada por la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social de la CARM arroja 17.652 expedientes mecanizados, con referencia a 96.435 trabajadores, de

los que son autorizados 14.211, que afectan a 76.244 trabajadores. Agrupando ambas fuentes estadísticas, se obtiene que unos 95.000 trabajadores radicados en la Región de Murcia han estado incluidos en un ERTE autorizado, independientemente de que el periodo de cobertura haya sido sólo de unos días o más largo. Este dato implica en torno a una quinta parte de las personas afiliadas en alta laboral en la Región de Murcia en regímenes por cuenta ajena, lo que pone en valor a los ERTE como medida capital para el sostenimiento del empleo, en contraste con su papel residual en la crisis económica anterior —el máximo en territorio murciano se alcanza en 2012, con poco más de cinco mil afectados—. La concentración de expedientes se detecta evidentemente en marzo y abril, en un momento de confinamiento general, aunque los datos de la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social de la CARM permiten observar un repunte en noviembre, lo que se deriva, por un lado, de los efectos de la vigencia del RDL 30/2020 y sus nuevas modalidades de ERTE vinculadas al impedimento o limitación de actividad y, por otro, de un endurecimiento de las restricciones a la hostelería.

El registro informático de la citada dirección general de la Comunidad Autónoma permite obtener datos sobre trabajadores incluidos en expedientes autorizados en función de varios campos, entre los que, por su utilidad para el análisis, son relevantes el sexo, el municipio y la actividad económica —también incluye la causa del ERTE, pero ni siquiera se alcanza el 2% cuando no se debe a la COVID-19 o a fuerza mayor vinculada—. El peso de las mujeres está dos puntos porcentuales por encima del de los hombres (51% frente a 49%). La distribución territorial presenta una concentración del 70% en seis municipios, con el lógico predominio del de Murcia (35,6%), por delante de Cartagena (16,1%), Yecla (5,4%), Lorca (5%), Molina de Segura (4,9%) y Alcantarilla (2,9%).

En cuanto al criterio sectorial, un 85,3% de los trabajadores incluidos en un ERTE trabaja en los servicios, mientras que un 11,2% lo hace en la industria, con incidencia sobre todo en la fabricación de

4 Los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones no son acumulativos, sino que se refieren a los trabajadores que, en una fecha determinada, se encuentran en ERTE en ese momento. En consecuencia, es una variable flujo. Los datos del Ministerio de Trabajo y Economía y Social y de la CARM son acumulativos, al referirse a los trabajadores que se incluyen en los expedientes que se van autorizando a lo largo del año.

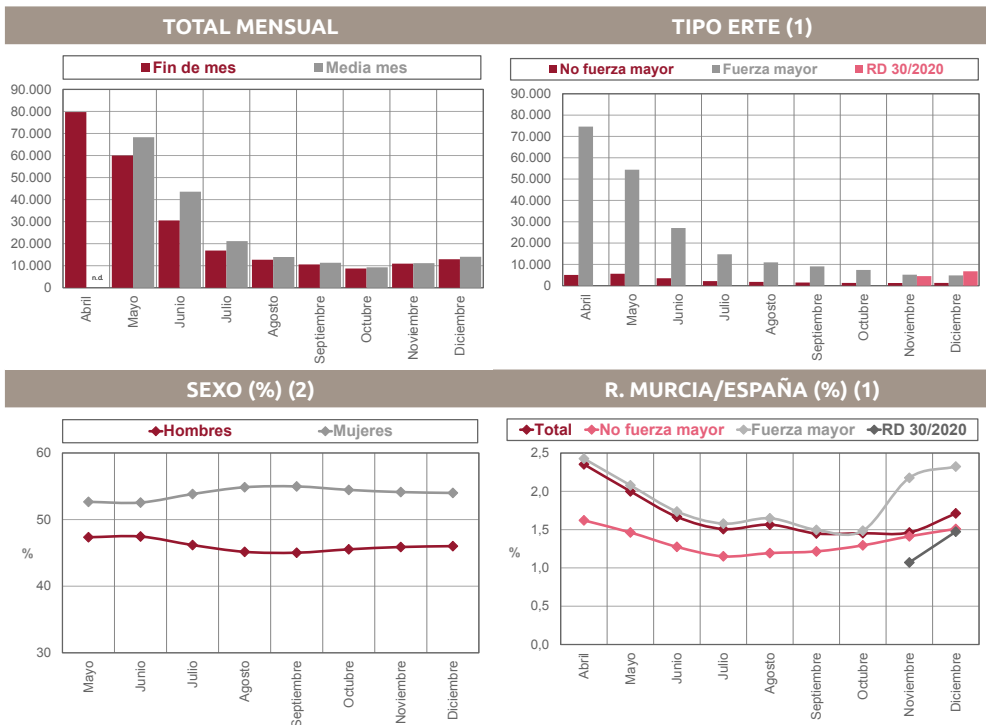
TABLA 3.52.
TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE, SEGÚN CAUSA. AÑO 2020 (1)

	Región de Murcia				España			
	Total afectados ERTE	Causa			Total afectados ERTE	Causa		
		No fuerza mayor	Fuerza mayor	RDL 30/2020		No fuerza mayor	Fuerza mayor	RDL 30/2020
Abril	79.686	5.062	74.624		3.386.785	312.323	3.074.462	
Mayo	59.985	5.595	54.390		2.998.970	382.417	2.616.553	
Junio	30.528	3.491	27.037		1.830.664	273.745	1.556.919	
Julio	16.860	2.141	14.719		1.118.542	185.933	932.609	
Agosto	12.714	1.776	10.938		812.438	148.782	663.656	
Septiembre	10.565	1.496	9.069		728.909	123.048	605.861	
Octubre	8.712	1.321	7.391		599.350	102.031	497.319	
Noviembre	10.925	1.261	5.159	4.505	746.900	89.272	237.024	420.604
Diciembre	12.935	1.323	4.839	6.773	755.613	87.648	208.266	459.699

(1) Datos referidos al último día del mes.

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

GRÁFICO 3.57.
TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020



(1) Datos referidos al último día del mes.

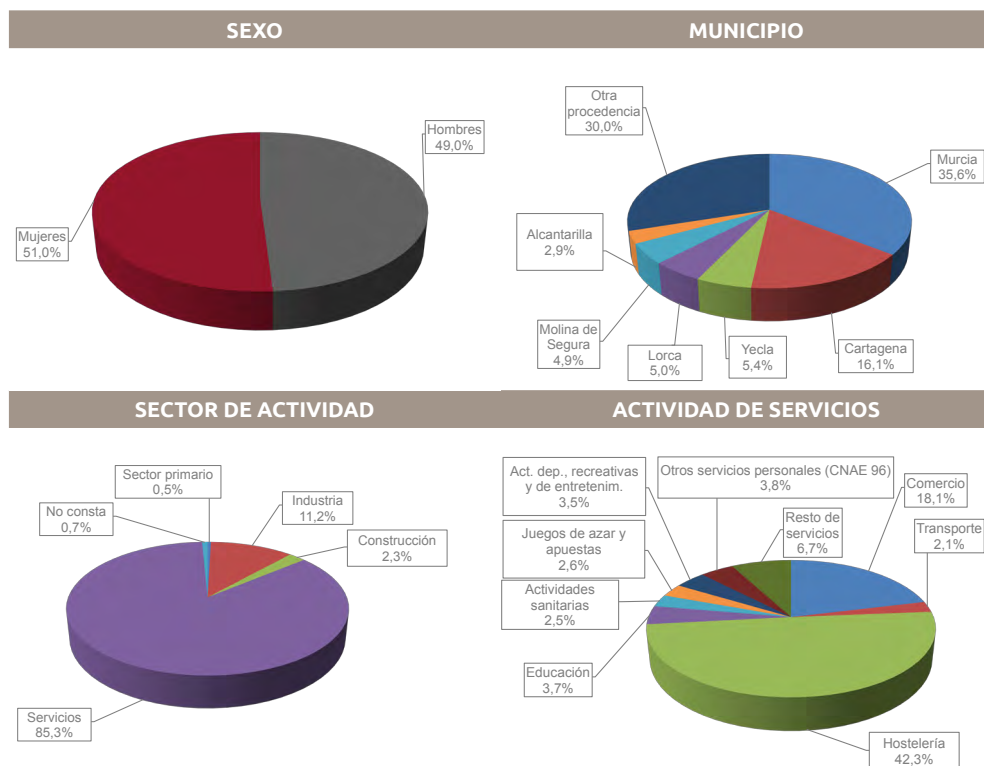
(2) Los datos de agosto, septiembre y octubre son medias mensuales; los del resto de meses, corresponden al último día del mes.

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

muebles y en el ramo de la alimentación, y la relevancia es baja en la construcción y el sector primario. Como la trascendencia de los ERTE en actividades terciarias es abrumadora, se requiere profundizar con más detalle en aquellas que se han visto más afectadas. En este sentido, se distingue que un 42,3% de los trabajadores incluidos en un ERTE en la Región de Murcia trabaja en la hostelería, predominantemente en el servicio de comidas y bebidas, lo que evidencia que la pandemia y las medidas de contención adoptadas para combatirla han golpeado sobre todo a actividades

que requieren contacto presencial con la clientela. El comercio acapara el 18,1% del agregado regional, afectando sobre todo a su parte minorista. A continuación, se sitúan otros servicios personales, que corresponden a la división 96 de la CNAE-09 y donde se adscriben negocios tan distintos entre sí como lavanderías, peluquerías, funerarias y mantenimiento físico fuera de gimnasios, con un 3,8%. También tienen un cierto peso las actividades educativas, las deportivas, recreativas y de entretenimiento, los locales de apuestas, las sanitarias y el transporte.

GRÁFICO 3.58.
TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE
CUYO ÁMBITO ES LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020 (1)



(1) % sobre el número total de trabajadores afectados en expedientes autorizados por la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social. Este criterio también se usa en el gráfico que desglosa exclusivamente las actividades de servicios. Los datos de base son provisionales referidos a 31 de diciembre de 2020.

No constituye ninguna novedad mencionar que la mitad de los trabajadores incluidos en ERTE autorizados se concentran en centros de trabajo de los dos municipios más poblados de la Región de Murcia o que la rama más afectada sea la hostelería, pero, debido al papel de los ERTE en el mantenimiento de las rentas y los empleos en un periodo tan alarmante en el ámbito laboral como el de la crisis pandémica, es recomendable extenderse con mayor detalle en el análisis territorial y sectorial de esta figura relacionando los datos de la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social de la CARM⁵ y los de afiliación en alta laboral a la Seguridad Social en la Región de Murcia⁶. Como herramienta numérica, se puede recurrir tanto al peso de los trabajadores incluidos en ERTE en el conjunto de afiliados en alta laboral como a un índice de repercusión de los ERTE, obtenido como cociente entre el peso porcentual que tiene un municipio o una división de la CNAE-93 en el total de trabajadores incluidos en un ERTE autorizado y el que tiene en la afiliación regional en alta laboral⁷.

Relativamente, por tanto, el municipio con mayor repercusión de los ERTE es Yecla, en donde el alcance llega a un 30,2% de la afiliación en alta laboral, debido a la presencia en el tejido productivo local de la industria del mueble, afectada de forma patente por la paralización de la actividad productiva y la suspensión de empleo. Municipios costeros como el de San Pedro del Pinatar, con una inciden-

cia del 24,1% de la afiliación laboral, y Cartagena, con un 20,3%, también manifiestan un amplio recurso de esta figura. Con índices de repercusión superiores a cien, aparecen Alcantarilla, Los Alcázares, Caravaca, San Javier, Fortuna, Molina de Segura, Cehegín y Archena. La lista combina municipios con un alto volumen de empleo, no caracterizados generalmente por el dinamismo de la actividad agraria – por ejemplo, Lorca, Torre Pacheco, Alhama de Murcia o Totana están ausentes-, con otros más pequeños.

Dentro de las divisiones de la CNAE-2009 en las que se superan los 500 trabajadores incluidos en ERTE autorizados, sólo ocho tienen un índice de repercusión por encima de cien. La cima la ocupan las actividades de juegos de azar y apuestas, en que la relación entre trabajadores incluidos y afiliados en alta laboral es de un 148,8%, es decir, que la cifra de trabajadores afectados por un ERTE es más alta que la de empleo dado de alta. Se puede explicar esta distorsión a partir de las diferencias en la asignación sectorial de los trabajadores de estos locales y por el carácter acumulativo de esta estadística (un mismo trabajador incluido en más de un expediente). Las ramas hosteleras, como la de servicios de alojamiento, presentan una relación entre trabajadores en ERTE y afiliación laboral del 95,5%, y la de servicios de comidas y bebidas, la de mayor volumen de trabajadores afectados (30.233), con una del 93,2%, vienen a continuación. Con un 52,9%, aparecen las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, como consecuencia de la aplicación en gimnasios y otros locales de acondicionamiento físico de las restricciones al contacto personal en locales cerrados. Cuero y calzado, con una incidencia del 37,2% en el empleo sectorial, y mueble, con una del 36,9%, son las primeras ramas manufactureras que surgen en esta clasificación. Completan el marco una actividad comercial, la de venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (32,9%), y otra terciaria, como otros servicios personales (31%).

5 Los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social correspondientes a la Región de Murcia no se publican desagregados ni por municipio, ni por actividad, pero se estima que la significatividad de los que corresponden a la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social es alta, ya que esta última abarca casi un 80% de los trabajadores incluidos en expedientes autorizados cuando se agregan ambas fuentes.

6 Se han tomado los datos referidos a 31 de diciembre de 2020.

7 En el caso de los trabajadores incluidos en ERTE, el agregado regional tiene en cuenta los datos en los que el municipio se especifica explícitamente y es de la Región de Murcia; en el de la afiliación regional en alta laboral, siempre que conste el municipio.

TABLA 3.53.
REPERCUSIÓN POR MUNICIPIOS DE LOS ERTE CUYO ÁMBITO
ES LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

	Trabajadores incluidos en ERTE (1)		Afiliados en alta laboral en la TGSS a 31/12/2020		Af. ERTE/ Afil. TGSS (%) (3)	Índice repercusión ERTE (%)
	Número	% (2)	Número	% (2)		
Abanilla	220	0,3	1.778	0,3	12,4	93,7
Abarán	336	0,4	3.977	0,7	8,4	64,0
Aguilas	1.279	1,7	11.261	2,0	11,4	86,0
Albudeite			190	0,0	0,0	0,0
Alcantarilla	2.246	3,0	13.231	2,3	17,0	128,6
Alcázares, Los	784	1,0	4.639	0,8	16,9	128,0
Aledo	15	0,0	205	0,0	7,3	55,4
Alguazas	121	0,2	1.930	0,3	6,3	47,5
Alhama de Murcia	1.271	1,7	14.318	2,5	8,9	67,2
Archena	659	0,9	4.953	0,9	13,3	100,8
Beniel	298	0,4	3.478	0,6	8,6	64,9
Blanca	128	0,2	1.914	0,3	6,7	50,7
Bullas	404	0,5	3.333	0,6	12,1	91,8
Calasparra	145	0,2	3.296	0,6	4,4	33,3
Campos del Río	4	0,0	730	0,1	0,5	4,2
Caravaca	1.230	1,6	7.494	1,3	16,4	124,3
Cartagena	12.302	16,3	60.626	10,6	20,3	153,7
Cehegín	489	0,6	3.478	0,6	14,1	106,5
Ceutí	377	0,5	3.484	0,6	10,8	82,0
Cieza	1.062	1,4	9.496	1,7	11,2	84,7
Fortuna	550	0,7	3.640	0,6	15,1	114,4
Fuente Álamo	328	0,4	7.477	1,3	4,4	33,2
Jumilla	792	1,0	7.243	1,3	10,9	82,8
Librilla	210	0,3	1.917	0,3	11,0	83,0
Lorca	3.835	5,1	35.722	6,3	10,7	81,3
Lorquí	607	0,8	5.331	0,9	11,4	86,2
Mazarrón	1.350	1,8	10.240	1,8	13,2	99,9
Molina de Segura	3.717	4,9	25.928	4,5	14,3	108,6
Moratalla	115	0,2	2.061	0,4	5,6	42,3
Mula	375	0,5	4.551	0,8	8,2	62,4
Murcia	27.152	36,0	227.552	39,8	11,9	90,4
Ojós	3	0,0	127	0,0	2,4	17,9
Pilego	57	0,1	780	0,1	7,3	55,4
Puerto Lumbreras	553	0,7	4.956	0,9	11,2	84,5
Ricote	25	0,0	211	0,0	11,8	89,7
San Javier	1.801	2,4	11.725	2,1	15,4	116,3
San Pedro del Pinatar	1.689	2,2	7.006	1,2	24,1	182,6
Santomera	669	0,9	5.912	1,0	11,3	85,7
Torre Pacheco	1.675	2,2	16.342	2,9	10,2	77,6
Torres de Cotillas, Las	718	1,0	8.283	1,4	8,7	65,7
Totana	1.340	1,8	13.132	2,3	10,2	77,3
Ulea	4	0,0	121	0,0	3,3	25,0
Unión, La	385	0,5	3.307	0,6	11,6	88,2
Villanueva del Río Segura	14	0,0	498	0,1	2,8	21,3
Yecla	4.115	5,5	13.607	2,4	30,2	229,1
TOTAL (4)	75.449	100,0	571.480	100,0	13,2	100,0
PRO MEMORIA: no computables (5)	795	n.p.	18.552	n.p.	n.p.	n.p.
TOTAL REGIÓN DE MURCIA	76.244	n.p.	590.032	n.p.	12,9	n.p.

(1) Sólo trabajadores incluidos en ERTE que son competencia de la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social de la CARM. Datos provisionales a 31 de diciembre de 2020.

(2) % sobre total de trabajadores incluidos en ERTE y afiliados en alta laboral, respectivamente, en los que el municipio se especifica explícitamente y es de la Región de Murcia.

(3) En esta estadística, un trabajador puede estar afectado por más de un expediente en el mismo año.

(4) El total corresponde a datos con adscripción a un municipio de la Región de Murcia de forma explícita.

(5) En el caso de trabajadores incluidos en ERTE, cuando el municipio es de otra comunidad autónoma, es desconocido, se indica que el dato es no municipalizable o no se ha cumplimentado; en el de afiliados en alta laboral, cuando no consta el municipio.

TABLA 3.54.
ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS AFECTADAS EN LOS ERTE CUYO ÁMBITO ES LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

	Trabajadores incluidos en ERTE (1)		Afiliados en alta laboral en la TGSS a 31.12.2020		Af. ERTE/ Afil. TGSS (%) (3)	Índice repercusión ERTE (%)
	Número	% (2)	Número	% (2)		
56 Servicios de comidas y bebidas	30.233	39,9	32.445	5,5	93,2	722,4
47 Comercio al por menor, exc. vehículos motor	6.100	8,1	57.119	9,7	10,7	82,8
45 Venta y reparación de vehículos de motor	3.854	5,1	11.705	2,0	32,9	255,2
46 Comercio al por mayor...	3.849	5,1	39.714	6,8	9,7	75,1
96 Otros servicios personales	2.880	3,8	9.292	1,6	31,0	240,3
85 Educación	2.849	3,8	32.226	5,5	8,8	68,5
93 Actividades deportivas, recreativas...	2.655	3,5	5.016	0,9	52,9	410,3
31 Fabricación de muebles	2.290	3,0	6.211	1,1	36,9	285,8
55 Servicios de alojamiento	2.033	2,7	2.129	0,4	95,5	740,3
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	1.968	2,6	1.323	0,2	148,8	1.153,2
86 Actividades sanitarias	1.882	2,5	38.133	6,5	4,9	38,3
49 Transporte terrestre y por tubería	1.413	1,9	22.130	3,8	6,4	49,5
10 Industria de la alimentación	1.329	1,8	23.094	3,9	5,8	44,6
43 Actividades de construcción especializada	1.073	1,4	23.428	4,0	4,6	35,5
25 Fabricación de productos metálicos...	918	1,2	8.349	1,4	11,0	85,2
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	762	1,0	15.598	2,7	4,9	37,9
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería...	590	0,8	5.828	1,0	10,1	78,5
15 Industria del cuero y del calzado	578	0,8	1.553	0,3	37,2	288,5

(1) Sólo trabajadores incluidos en ERTE que son competencia de la Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social de la CARM. La tabla recoge las que tienen como mínimo 500 trabajadores afectados. Datos provisionales a 31 de diciembre de 2020.

(2) % sobre total de trabajadores incluidos en ERTE y afiliados en alta laboral, respectivamente, en los que la división de la CNAE-2009 se especifica explícitamente.

(3) En esta estadística, un trabajador puede estar afectado por más de un expediente en el mismo año.

Fuente: Dirección General de Bienestar Laboral y Diálogo Social (CARM), Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

3.6

NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁸

⁸ El contenido de esta sección es un resumen del *Informe de la negociación colectiva en la Región de Murcia (2020)*, realizado por María Belén Fernández Collados y Alejandra Selma Penalva, profesoras titulares del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, bajo la supervisión y coordinación de D. Faustino Cavas Martínez, catedrático del citado Departamento y miembro del grupo tercero del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia. Está disponible en la página web del CESRM.

Durante el año 2020, a pesar de las dificultades asociadas a la situación pandémica, la negociación colectiva murciana demuestra haberse esforzado en la consecución de los objetivos marcados tanto por el Acuerdo Nacional sobre Negociación Colectiva 2018-2020, como en el Acuerdo Regional sobre Negociación Colectiva 2018-2020. Los interlocutores sociales regionales potencian la estabilidad y calidad en el empleo, mejorando tanto la permanencia de las personas trabajadoras como su retribución. Así pues, aumentan las cláusulas convencionales tendentes a conseguir que los trabajadores y las trabajadoras de la Región de Murcia perciban como mínimo una retribución mensual de 1.000 euros, siendo muchos los sectores y empresas que optan por mejorar, en su ámbito de aplicación, la cuantía del SMI (950 euros mensuales)

incluso para las categorías profesionales menos cualificadas.

No obstante, como era esperable por la extraordinaria situación derivada de la crisis de la COVID-19, que ha paralizado numerosos sectores de la actividad económica y ha alterado el normal funcionamiento de empresas y negocios y la propia dinámica de las relaciones laborales, el año 2020 no ha sido especialmente prolífico en materia de negociación colectiva, rebajándose considerablemente el número de convenios de nueva negociación.

Siguiendo la metodología habitual, el estudio realizado sobre la negociación colectiva se basa en los distintos convenios publicados en el BORM en 2020, que además hayan surtido efectos durante dicho año (incluso aunque expresamente retrotraigan total o parcialmente sus efectos a un momento temporal anterior al 1 de enero del año 2020). Además, se exige cumulativamente que concurren ambos requisitos temporales (publicación y vigencia durante el año 2020), descartándose aquellos que, aun habiendo sido publicados en 2020, su vigencia no alcance hasta 2020 (Salinera española, S.A. y Cementos la Cruz, S.L.).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2020 son 23 convenios colectivos de nueva negociación (7 de sector y 16 de empresa), es decir, 6 convenios de empresa menos que en 2019 (29 convenios: 7 de sector y 22 de empresa). Se trata de la cifra más baja de los últimos años, puesto que en 2018 se negociaron 37 convenios (10 de sector y 27 de empresa), en 2017 fueron 29 convenios (11 de sector y 18 de empresa), en 2016 bajaron a 24 convenios (3 de sector y 21 de empresa), en 2015 fueron 25 los convenios (6 de sector y 19 de empresa), en 2014 llegaron a 31 (8 de sector y 23 de empresa) y en 2013 alcanzaron la cifra más alta (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa). Parece razonable concluir que las restricciones a la presencialidad y a la movilidad, impuestas por razones sanitarias relacionadas con la contención de la propagación de la COVID-19, que han alterado el normal funcionamiento de numerosas empresas y actividades econó-

micas en nuestra Región, pueden explicar este significativo descenso en el número de convenios colectivos aprobados en 2020.

Manteniendo la propia estructura de los convenios y del Estatuto de los Trabajadores, se resume a continuación los aspectos esenciales del proceso negociador realizado en 2020.

1) CLAÚSULAS DE CONFIGURACIÓN.

Como ya ocurriera en años anteriores, se aprecia con claridad que nuestra negociación colectiva se decanta por pactar duraciones temporales cercanas a los tres años. Ahora bien, a pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, un elevadísimo porcentaje de los convenios, tanto de ámbito de sector como de ámbito de empresa, suscritos durante el año 2020 en la Región, reconoce efectos retroactivos a su articulado. En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2015 (*Falk*), o 1 de enero de 2018 (*Grúas*), demostrando así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.

Por su parte, nuestra negociación colectiva demuestra también que es el ámbito de empresa el más interesado en incluir cláusulas de ultraactividad. En concreto, más del 60% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2020 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado. En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por especificar expresamente en su articulado que este, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (*Ramón Sabater, Hero*, etc.). Solo en una ocasión se opta por contemplar una ultraactividad limitada a 3 años desde la denuncia (*Aguas de Lorca*). Curiosamente, ninguno de los textos estudiados remite a ningún procedimiento de solución de conflictos en caso de que, una vez denunciado el convenio, el proceso negociador se alar-

que indeseadamente por falta de acuerdo entre las partes negociadoras.

Pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2020, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio, generando en ocasiones problemas de determinación del convenio aplicable por esta razón. Y es que, en 2020, menos del 30% de los convenios de sector suscritos opta por completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (*Madera, Meta*). Similares reflexiones pueden extenderse a la negociación colectiva de ámbito de empresa, en el que los convenios suelen concretar su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa, aunque, en este caso, la generalidad no provoca ninguna consecuencia práctica ni genera dudas acerca de los posibles trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Desde otro punto de vista, y tal como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más de la mitad de los convenios sectoriales y también de los de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2020, se ocupan expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de "igual valor" a efectos de la movilidad funcional. Se detallan también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (*Estrella, Plasbel, Falk, Tributos, Mayoristas*, etc.). Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales.

En cualquier caso, desde la entrada en vigor del reciente RD 902/2020, de 13 de octubre, en el que se impone, a todas las empresas, independientemente del número de personas que compongan su plantilla, la obligación de registrar la retribución media de todos los puestos de trabajo, diferenciando por género, cabe intuir que los convenios colectivos de los próximos años serán especialmente exhaustivos en la identificación de las funciones atribuidas a cada grupo profesional, con el fin de evitar que las diferencias salariales registradas demuestren que existe una injustificada segregación profesional por género, que será especialmente preocupante cuando sea solo uno de los sexos el que ocupe, con carácter mayoritario, los puestos peor retribuidos.

II) ANÁLISIS MATERIAL

II.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de la relación laboral que son abordados con una mayor minuciosidad en la negociación colectiva de la Región de Murcia. La jornada media anual pactada en sector para 2020 ha sido una de las más bajas de los últimos años; no así en empresa que, por el contrario, ha sido de las más elevadas. Y tanto en sector, como en empresa, la distribución irregular de la jornada viene regulada por más de la mitad de los convenios colectivos. Eso sí, mientras que en sector se prevé una distribución irregular de la jornada que oscila entre el 10% y el 13,4% de la jornada, en el ámbito de empresa los porcentajes son superiores, llegando incluso a regularse la distribución irregular de un 35% en *Campillo Palmera, S.A.* y del 50% en *Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.* Cabe recordar que el Estatuto de los Trabajadores no ha fijado un límite cuantitativo a la distribución irregular de la jornada a través de la negociación colectiva.

Una práctica habitual en la negociación colectiva murciana es la regulación de la posibilidad de establecer una jornada intensiva en la época estival, incluso algunos pactos la

hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera; en muchos casos se acorta la jornada durante ese periodo, con una duración semanal de 35 horas. En 2020 la negociación colectiva de sector ha seguido la tendencia habitual, pero en los convenios de empresa prácticamente ha desaparecido esa previsión.

También la regulación de la comúnmente llamada “pausa por bocadillo”, que siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional, ha sufrido un cambio abrupto, siendo cada vez menos los convenios que aluden a ella, algo que coincide con el hecho de que tras el establecimiento del registro horario a partir del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se encomiende a la negociación colectiva determinar si el tiempo dedicado a la misma ha de considerarse o no como tiempo de trabajo efectivo. Un tema, el del registro de horario, que apenas ha sido tratado en la negociación colectiva murciana, salvo destacadas excepciones (*ZUNKAN, S.L.*).

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 2020 se prevé en el 42,9% de los convenios colectivos de ese ámbito y en el 37,5% de los de empresa.

La inmensa mayoría de los convenios colectivos murcianos hacen algún tipo de alusión a las horas extraordinarias y a su compensación, ya sea en metálico o con periodos de descanso, pero son realmente infrecuentes los compromisos para su limitación o progresiva eliminación.

Por su parte, pese a su evidente importancia práctica, ninguno de los convenios en los ámbitos de sector y de empresa suscritos en la Región en 2020, posiblemente por la falta de tiempo material para actuar (respecto a los convenios aprobados durante el primer semestre de 2020), o por la confianza en la erradicación temprana de la epidemia (respecto a los aprobados durante el segundo semestre), hace referencia a medidas de flexibilización de la

presencialidad en la empresa destinadas a prevenir la propagación del virus, lo que plantea la duda de si verdaderamente se ha potenciado todo lo que sería deseable la flexibilización de la presencialidad entre las empresas murcianas en cuya actividad productiva pudiese tener acogida esta forma de prestación de servicios.

En este contexto, resulta particularmente interesante resaltar que, aunque formulado con carácter general y no como medida de actuación frente a la epidemia, ni tampoco condicionado a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, el convenio colectivo para el sector de la Madera recuerda que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación podrán concretar las condiciones necesarias para poder desarrollar el trabajo a distancia.

Sin duda, uno de los grandes hitos normativos de la historia del Derecho del Trabajo se ha producido con la aprobación del reciente RDL 28/2020 por el que, por primera vez, se desarrolla en España la escuetísima referencia al trabajo a distancia, que hasta ahora realizaba el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores. Es importante precisar que, aunque promulgado en plena crisis sanitaria por coronavirus, no se pretende con su aprobación introducir medidas exclusivamente destinadas a reducir la presencialidad para contener la epidemia. De la misma forma, tampoco tiene como única finalidad facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que, tan amplio puede ser su alcance, que permitiría acoger múltiples objetivos y finalidades. De esta forma, por lo que respecta a la prestación del trabajo a distancia por medio de herramientas digitales, debe insistirse en que las posibles utilidades del teletrabajo pueden ser muchas y variadas, y pueden ser perfectamente efectivas tanto para satisfacer intereses empresariales como peticiones individuales o colectivas de la plantilla.

Al respecto, resulta destacable el importante papel que la citada norma atribuye a la negociación colectiva a la hora de concretar las circunstancias, condiciones, límites y finalidades que, en cada sector de actividad o en cada empresa, pueden

vincularse al reconocimiento del teletrabajo como forma de organización del trabajo, de forma permanente o temporal, comprendiendo la jornada completa de trabajo o solo un determinado porcentaje de ella, en el citado ámbito de aplicación. Pese a todo, al dictarse la norma poco más de tres meses antes de la finalización del año 2020 (22 de septiembre), la escasa atención que los convenios murcianos han prestado al teletrabajo en 2020 sin duda se explica por la falta de tiempo material para poder estudiar detenidamente las nuevas utilidades y retos que puede representar esta modalidad de desempeño laboral, lo que lleva a intuir que se trata de un aspecto que se abordará con muchísima mayor frecuencia y detenimiento en los convenios colectivos suscritos a lo largo del año 2021.

En esta línea, conviene denunciar que son escasísimas las referencias convencionales a la desconexión digital (en 2020, solo aparece expresamente en el convenio colectivo para la empresa *Estrella Levante*). Recuérdese que, al respecto, tanto el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el art. 18 del RDL 28/2020 sobre teletrabajo, contemplan, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar de las personas trabajadoras, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que la ausencia de previsión específica al respecto, aunque nunca limitará este derecho, sí puede introducir confusión entre los empleados y empleadas, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar. Adviértase que el derecho a la desconexión digital se reconoce a cualquier empleado de la empresa que, en su prestación de servicios, utilice herramientas telemáticas (como correo electrónico, teléfono o incluso *WhatsApp* con fines laborales), por lo que su regulación es útil en cualquier

sector de actividad y no solo en aquellos en los que se haya implantado, en mayor o menor medida, el teletrabajo.

II.2. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

Por lo que a la regulación del derecho a vacaciones se refiere, en 2020, 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), y otras, en días naturales (30 días naturales). Las previsiones que se alejan de esta duración mínima son excepcionales, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, y suelen reservarse a premiar a los trabajadores de más edad o a recompensar a los trabajadores que han tenido que cambiar su turno de vacaciones con el fin de atender necesidades productivas inaplazables.

Por lo que respecta a la atención de las cargas familiares, tristemente se detecta que, tampoco en 2020, los convenios colectivos murcianos han sabido aprovechar todo el potencial que puede tener la regulación del derecho a vacaciones, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque es relativamente habitual que los convenios colectivos establezcan una preferencia en el disfrute, total o parcial, de las vacaciones en periodo estival, sin duda hubiese desempeñado un importantísimo papel en la mejora de las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral el hecho de otorgar preferencia en la elección de los turnos de vacaciones a quienes tienen descendientes en edad escolar, con el fin de facilitarles conseguir que éstas coincidan con las vacaciones escolares.

Pese a 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, algún convenio sigue distinguiendo entre permiso

por maternidad y paternidad, como el de *Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia* o *Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA* que, incluso, prevén una licencia retribuida por nacimiento de hijo. En este sentido, pese a que la citada disposición ha eliminado el permiso por nacimiento contenido en el art. 37.3 b) ET, la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determinó que tal supresión no implicaba la derogación de preceptos similares previstos en convenios colectivos. Sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto en sentencia de 21 de febrero de 2021 que cabe denegar los días de permiso por nacimiento de hijo aunque los contemple el convenio colectivo, argumentado que no puede disfrutarse un permiso retribuido coincidiendo con el período de suspensión obligatoria del contrato, y que si adicionalmente se mantuviera el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, vinculado a la menor duración de la anterior suspensión del contrato por paternidad, se daría la paradoja de que el padre (progenitor distinto de la madre biológica) podría llegar a tener un periodo de tiempo de exoneración de la obligación de trabajar superior al de la propia madre biológica. Más singular es la previsión de *Agrios (Manipulado y envasado)*, cuyo tenor literal, después de señalar que en caso de nacimiento se aplicará lo dispuesto en el RDL 6/2019, dispone que “los familiares de primer grado tendrán derecho a 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador o la trabajadora tenga que realizar algún desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma de Murcia, en el caso de nacimiento de hijo, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento” y matizando que “esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa”. Y mucho más destacable el hecho de que *Aguas de Lorca, S.A.* prevea una licencia retribuida de “8 días naturales acumulables a la baja de maternidad, que habrán de disfrutarse inmediatamente después del descanso legalmente establecido”.

En materia de licencias retribuidas la negociación colectiva regional es muy

profusa. La inmensa mayoría reproducen 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. Sirvan como ejemplo las previstas para: asistir a la boda de familiares que cada vez se prevén en un mayor número de convenios tanto de sector como de empresa (el 42,9% de los convenios colectivos de sector y el 37,5% de los de empresa); mejora del empleo [*Agrios (Manipulado y envasado)*]; asuntos propios (que en sector se prevé en dos convenios y en empresa en el 31,3% de los convenios colectivos negociados); atender a cuestiones administrativas o judiciales (*Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.*); asistencia a congresos o motivos profesionales (*Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA*); o por cumpleaños del trabajador (*Nafrán, SAU*).

No obstante, se siguen echando en falta 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 escolarizado, o para asistir a reuniones de coordinación de centros educativos especiales cuando se tienen hijos con discapacidad. Por otro lado, rara vez los convenios regulan el procedimiento de solicitud y concesión de las licencias y excedencias.

Por lo que hace a la licencia por lactancia, además de la adaptación del texto negocial a la nueva redacción del art. 48.f) ET incorporada por el RDL 6/2019, sería conveniente que los convenios colectivos no se limitaran a señalar la posibilidad de acordar la acumulación de la lactancia y se concretara el periodo de acumulación, como hacen un número muy reducido de convenios colectivos de sector [*Comercio Alimentación (Mayoristas)*] y *Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia*] y de empresa (*Hero España, S.A.*

Alcantarilla, IDCQ hospitales y sanidad, S.L. Salinera española, S.A. y FALCK, SCI, S.A).

En 2020, como ya ocurriera en los últimos 8 años, ha 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, esta también va en aumento. Especialmente singular es la previsión de *Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia*, que pese a comenzar señalando que esta licencia lo será por el tiempo imprescindible, cuando se trate de la propia salud del trabajador o la trabajadora, para visitas al médico especialista, limita a 18 horas anuales el caso de las visitas al médico de cabecera y a 15 horas anuales las visitas al médico de cabecera por motivos de atención de la salud de los familiares de primer grado de consanguinidad y/o afinidad que así lo requiera por motivo de edad, enfermedad, discapacidad o dependencia. No obstante, se matiza que el uso de este derecho en horario laboral estará condicionado a la no existencia de consulta fuera del mismo. Con todo, en el supuesto de superación del crédito horario, "se podrán compensar con días de asuntos propios o vacaciones o descuento proporcional en nómina".

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. CONTRATACIÓN

Por lo que afecta a la posible preferencia o prioridad en la contratación, se observa en 2020 que la negociación colectiva murciana apenas se ha ocupado de esta materia. Recuérdesse que, garantizando siempre la plena aplicabilidad del art. 14 CE, solo se podrían considerar lícitas aquellas preferencias basadas en circunstancias personales o sociales de los posibles concurrentes, que se establezcan con una finalidad legítima

y razonable, como puede ser la de facilitar la estabilidad en el empleo o introducir medidas de discriminación positiva. Así, ciertos convenios otorgan preferencia en la contratación a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo indefinidos que se puedan producir en las empresas del sector (*Agrios, Limpieza*). Por su parte, resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el sector *Aguas de Lorca* otorga preferencia en la contratación en igualdad de condiciones al sexo menos representado. Adviértase que, pese a sus loables intenciones, se trata de una previsión de muy difícil aplicabilidad práctica, pues olvida el texto del convenio clarificar qué se ha de entender por "igualdad de condiciones", con lo que siempre faltará el presupuesto básico determinante de la aplicación de la citada garantía.

II.4. IGUALDAD Y RSC

Sobre los compromisos convencionales en materia de igualdad y responsabilidad social corporativa, como viene ocurriendo en los últimos años, también en 2020, prácticamente la totalidad de los convenios suscritos en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole. 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. Así, por ejemplo, es muy habitual introducir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales pro-

clamadas en el art. 14 CE, con el que, en realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo, o a formular un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres.

En cualquier caso, sería deseable que, a estos efectos, la negociación colectiva murciana optase por mejorar, en algún extremo, los derechos reconocidos como mínimos en la legislación laboral, facilitando así las oportunidades de compatibilización de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que presten servicios en su ámbito de aplicación. Adviértase que, en la práctica, existen muchas alternativas que, sin generar coste económico alguno a la empresa, consiguen mejorar sustancialmente la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación el convenio.

Tampoco la negociación colectiva murciana está siendo demasiado recurrente a la hora de mejorar la protección que reciben las víctimas de violencia de género. En 2020, son escasas las referencias en los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, a las víctimas de violencia de género, y cuando existen, en la mayor parte de ocasiones, se limitan a recordar los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de reordenación o adaptación del tiempo de trabajo, lo que demuestra, pese a la importancia social del problema, el desconocimiento generalizado que tienen los ciudadanos acerca de cuál es la protección que dispensa el ordenamiento laboral a este tipo de víctimas, al menos en el entorno laboral.

Por lo que a compromisos sociales se refiere, como viene ocurriendo en la negociación colectiva murciana desde hace años, ni el ámbito de sector ni el ámbito de empresa suele incluir referencia alguna a trabajadores mayores de 45 años o menores de 30, ni para potenciar la contratación de estos trabajadores ni tampoco para garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo, a pesar de que, cada año las estadísticas se ocupen de confirmar que son los que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo.

Se aprecia así que los negociadores no son conscientes de los importantes esfuerzos realizados por el legislador, en los últimos años, para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de estos grupos de edad, introduciendo una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social de las que podrán disfrutar las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de mayor o menor edad.

II.5. RETRIBUCIONES

Por lo que respecta al régimen retributivo, en 2020 solo un convenio sectorial alcanza el deseo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 de que las retribuciones anuales de todos los empleados, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, mejorasen ligeramente la cuantía actualmente prevista para el SMI, y alcanzasen, al menos, los 14.000 euros en todos los sectores de la Región. Este es el caso del convenio colectivo para el sector de *Agrios*. En los restantes sectores, siempre hay un grupo o una categoría profesional que, computando todos los conceptos económicos, no alcanza el citado objetivo, como es el caso del personal de limpieza o de los cobradores y repartidores (*Gestión de Tributos*), botones (*Metal y Aserrio*), recogepelotas (*Golf*) y, por supuesto, los contratos formativos (aprendices) en los sectores de *Mayoristas y Madera*. Por el contrario, la retribución prevista en cerca del 80% de los convenios de empresa alcanza o supera los 14.000 euros anuales (*Hero, Zukán, Estrella de Levante*, etc.). Se trata este de un porcentaje muy superior al mero 40% registrado en 2019, lo que demuestra que, progresivamente, se incrementa la implicación de nuestras empresas por la calidad del empleo.

Resulta interesante destacar la paradoja que se produciría en el caso de que las empresas o sectores quisiesen potenciar la contratación formativa como forma de incorporación a la plantilla de la empresa, y optasen por concretar los puestos de

trabajo susceptibles de ser cubiertos por un trabajador contratado en virtud de un contrato para la formación y el aprendizaje (mecanismo especialmente adecuado no solo para potenciar la contratación laboral de los jóvenes, sino también para evitar un uso excesivo de los contratos eventuales o para obra o servicio determinado), pues teniendo en cuenta la retribución mínima especialmente reducida que contempla el legislador para estas formas de contratación (art. 11.1 ET), será difícil alcanzar el compromiso retributivo fijado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 al que anteriormente se ha hecho referencia salvo que se mejoren sustancialmente los mínimos retributivos legales.

A estos efectos, es muy significativa la configuración que actualmente se está reconociendo al plus de transporte que, en 2020, se contempla en más del 40% de los convenios de empresa (*Orthem, Campillo Palmera, Nafrán*, etc.) y prácticamente en el 30% de los convenios de sector (*Golf, Madera*). Y es que, aunque con esta previsión se intenta compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo, curiosamente, en la mayoría de ocasiones se configura como un complemento salarial, y no como un suplido por gastos, como correspondería a su verdadera naturaleza jurídica. Parece que la intensificación de las obligaciones de cotización operada en su momento por el RDL 16/2013, junto con la interpretación extensiva que, en los últimos tiempos, está realizando nuestra jurisprudencia de los conceptos económicos computables a la hora de calcular la indemnización por despido con finalidad *pro operario*, están difuminando la diferenciación tradicional que existía entre estos conceptos. Ahora bien, pese a todo, deben reforzarse los esfuerzos para evitar que, bajo el hipotético reconocimiento de un nuevo complemento salarial, se busquen estrategias para cumplir con mayor comodidad la subida retributiva que implicó el notable incremento del SMI registrado en los últimos tiempos. Recuérdese que el principio de compensación y absorción de salarios solo opera sobre los conceptos económicos destinados a retribuir trabajo

efectivo (26.5 ET) y no sobre otros conceptos económicos que, en su caso, pudiera recibir el trabajador con finalidad (como ocurre, con los suplidos por gastos, en cualquiera de sus manifestaciones).

Respecto al descuelgue salarial, y aunque se trata de una posibilidad que reconoce directamente la ley (art. 82.3 ET), tres cuartas partes de los convenios de empresa y la totalidad de los nuevos convenios sectoriales, opta por reflejarlo en su articulado.

Si bien, aparentemente, estas cláusulas se limitan a recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere la legislación laboral en el caso de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), en realidad, desempeñan un papel mucho más importante de lo que a primera vista puede parecer. Y es que, en la mayoría de los casos, en estas cláusulas se aprovecha para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores como, por ejemplo: atribuir a la Comisión Paritaria Regional del concreto sector de actividad, la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (*Madera, Tributos, Golf, Mayoristas, Agrios*); conferir a la comisión paritaria sectorial una labor previa de comprobación de la veracidad de las causas alegadas por parte de la empresa (*Aserrio*); atribuir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA) la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (*Campillo Palmera*, etc.); y plasmar la obligación de someter las discrepancias surgidas en el seno de la comisión negociadora al ASECMUR II (*EMUASA, Aguas de Lorca, Sector del Metal*, etc.).

II.6. ACCIÓN SOCIAL

En cuanto a la acción social, un año más, el complemento por incapacidad temporal, es la figura protagonista en este

apartado. La trascendencia de esta mejora voluntaria no sólo reside en su función como complemento de la prestación que recibe el trabajador, también guarda una estrecha relación con el absentismo laboral. Por ello, la regulación del complemento de incapacidad temporal puede influir en las medidas que sobre esta problemática adopta la empresa que aplica el convenio. Así las cosas, parte de los convenios, tanto de empresa como de sector, 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, reservar para los supuestos de intervención quirúrgica o condicionar la mejora a determinados mecanismos de control (*Aserrió, fabricación envases y paletas de madera*) o incluso diferenciar si se trata de una primera, segunda o tercera baja (*Comercio Alimentación —Mayoristas—*).

También debe hacerse referencia a 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 acompañada 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.

Otras medidas de acción social son todas aquellas ayudas que percibe la persona trabajadora en concepto de ayuda por matrimonio, premio por natalidad, ayuda por disminuido físico o psíquico a cargo, ayuda escolar, prótesis, asistencia

letrada, etc. Lo cierto es que no son muy comunes en el ámbito de sector, en el que únicamente *Explotación de campos de golf y servicios anexos* y *Comercio Alimentación (Mayoristas)* las prevén. Son mucho más frecuentes en los convenios colectivos de empresa, donde pueden encontrarse junto a las más prototípicas como las ayudas escolares (*Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA., Hero España, S.A. Alcantarilla...*), los anticipos reintegrables (*Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA., Plasbel Plásticos, S.A.U. y Cítricos de Murcia, S.A.*) o las ayudas por matrimonio o natalidad, otras menos comunes como el lote por navidad de *Cítricos de Murcia, S.A.* o planes de pensiones y fondos para la promoción del deporte y hábitos saludables de *Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.*

II.7. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En materia de seguridad y salud laboral, una vez más, debe reseñarse que los convenios hacen suyos los derechos y obligaciones que establece la normativa y su desarrollo reglamentario, estableciendo fundamentalmente enunciados de carácter general. Como desarrollo, de dicho marco legal, también se regula expresamente la vigilancia de la salud.

En el ámbito de sector, el 60% de los convenios colectivos regulan expresamente la seguridad y salud laboral y dos de ellos, *Aserrió, fabricación envases y paletas de madera* y *Madera (carpintería, ebanistería, tapicería...)* establecen los protocolos sectoriales de obligado cumplimiento, lo que debe aplaudirse como una buena práctica negocial. También son mayoritarios los convenios de sector que, entre los que regulan la seguridad y salud laboral, recogen el establecimiento de una comisión sectorial de seguridad y salud laboral, que en el caso de *Agrios (Manipulado y envasado)* procederá de la propia comisión paritaria.

El ámbito de empresa presta mayor atención a la seguridad y salud laboral. El 62,5% de los convenios colectivos de empresa establecen expresamente la política de empresa en materia de prevención de riesgos laborales y los principios generales de la misma, y el 43,8% prevén un apartado específico dedicado a la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores y trabajadoras. Tampoco son infrecuentes en este ámbito negocial las previsiones sobre las obligaciones y derechos del personal, así como la protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Merecen especial mención por su minuciosidad los convenios colectivos para *Hero España, S.A. Alcantarilla y Plasbel Plásticos, S.A.U.*, que dedican una cláusula a la responsabilidad y otra a la formación en prevención de riesgos laborales, y *Plasbel Plásticos, S.A.U.*, dentro de la política de integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, establece un sistema de gestión de *compliance* PRL.

II.8. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En cuanto a la solución extrajudicial de conflictos, en 2020, como viene ocurriendo desde 2010, el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es muy destacado. Se observa un incremento muy considerable con respecto a la negociación colectiva de hace una década, que ya en 2020 alcanza a la totalidad de los convenios colectivos tanto de sector como de empresa.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2020, como viene siendo habitual en la negociación colectiva 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. Eso sí, debe reseñarse el enorme crecimiento del número de convenios colectivos que manifiestan el propósito de las partes negociadoras de acudir a la solución extrajudicial de conflictos en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, si la comisión paritaria no llega a un acuerdo. Todos los convenios de sector lo disponen (frente al 50% del año 2019), previendo un plazo de siete días para que la comisión paritaria resuelva, que en el caso de *Agrios (Manipulado y envasado)* y en *Comercio Alimentación (Mayoristas)*. Y en el ámbito de empresa, en 2020, los convenios colectivos que prevén 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, han subido hasta el 62,5%, frente al 45,5% de 2019, un porcentaje muy similar al de 2018, pero muy superior al 27,8% de 2017.

Conviene recordar que en enero de 2021 se ha publicado el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR) (BORM 27/01/2021), cuya vigencia tendrá importantes consecuencias en los convenios que se negocien en 2021 y años posteriores. El III ASECMUR presenta, como principal novedad, la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje, lo que significa que posee eficacia directa para su aplicación en los acuerdos sobre materias concretas conforme con el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Junto a algunos pequeños ajustes que tienen por objeto la mejora del funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad, cabe destacar la incorporación al sistema de solución autónoma regional de los conflictos individuales. Además, se ha modificado el régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, teniendo en consideración la trascendencia

de su papel esencial en la solución de los conflictos consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

II.9. DERECHOS COLECTIVOS

La representación de los trabajadores y trabajadoras y la regulación de los derechos sindicales es una de las materias más presentes en los convenios colectivos. Como viene siendo habitual en este apartado, 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, contemplando la posibilidad de que se pueda descontar la cuota sindical de la nómina tanto en los de sector (*Industrias Siderometalúrgicas y Aserrió, fabricación envases y paletas de madera*) como en los de empresa (*Aguas de Lorca, S.A. y Eurogrúas Valeriano, SLU.*), o reduciendo el número de trabajadores necesarios para contar con un delegado sindical. Únicamente *Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia* alude al uso sindical del correo electrónico, siendo más habitual la referencia al tablón de anuncios.

La composición de la Comisión Paritaria oscila entre 4 y 8 miembros tanto para los convenios de sector como en los de empresa. Cada vez son más los que regulan de una manera más o menos detallada el funcionamiento de la comisión, la periodicidad de las reuniones y su convocatoria.

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 (*Comercio Alimentación—Mayoristas—*), establecimiento del calendario laboral (*Comercio Alimentación—Mayoristas—* y *Madera—carpintería, ebanistería, tapicería...—*), determinación de los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse (*Industrias Siderometalúrgicas*)... No obstante, ha de advertirse

que, en 2020, y fundamentalmente en empresa, apenas se regulan dichas competencias delegadas, salvo en casos excepcionales como el convenio colectivo para *Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.*

No hay ningún aspecto especialmente destacable en la regulación del régimen disciplinario en la negociación colectiva regional desarrollada en 2020.

II.10. FORMACIÓN

Respecto a la formación profesional de los trabajadores, resulta interesante destacar una iniciativa que se empieza a detectar en la negociación colectiva murciana. Y es que, en 2020, un 15% de las empresas crea una Comisión de formación con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa (*Aguas de Lorca, EMUASA*), optimizando así los esfuerzos para satisfacer los intereses e inquietudes profesionales tanto de los trabajadores como de la empresa.

Desde otro punto de vista, conviene destacar que la regulación de los derechos de formación de las personas trabajadoras no constituye una de las fortalezas de la negociación regional. Y es que, aunque es elevado el porcentaje de los textos examinados que incluye una cláusula dedicada a este aspecto, en la mayoría de ocasiones se limitan a incluir un compromiso genérico de mejorar la formación de sus empleados (*Ramón Sabater, Casino, Orthem, etc.*), o a reproducir los derechos que reconoce la legislación laboral con el fin de mejorar la formación de los empleados (art. 23 ET), como es la preferencia en la elección de turnos de trabajo, adaptación al puesto y el permiso no retribuido para acudir a exámenes, o la obligación de realizar cursos de formación necesarios para lograr la adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo (*Cítricos de Murcia, Aguas de Lorca, Agrios, Tributos*).

3.7.

CONFLICTIVIDAD LABORAL

3.7.1. CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE ASUNTOS JUDICIALES

El profundo descenso de la conflictividad laboral es otro de los rasgos descollantes en el año 2020 dentro del ámbito de las relaciones laborales. Tanto la actividad de conciliación individual como la colectiva y la que finalmente terminó siendo judicializada por falta de acuerdo entre las partes registran disminuciones de gran intensidad, inéditas al menos en las últimas décadas. La causa principal hay que buscarla en la atipicidad del ejercicio, otra consecuencia de la pandemia. Por una parte, a causa de la modificación del marco regulatorio de los ERTE, que se han mostrado como un excelente instrumento para la protección del empleo fijo, lo que ha rebajado el crecimiento que potencialmente podrían haber alcanzado los despidos conforme a la normativa preexistente. De hecho, como se ha descrito en otros epígrafes precedentes, en el conjunto del año incluso repunta levemente el empleo asalariado fijo, aunque sí retrocede con vigor el temporal por la vía de las extinciones de la relación contractual. Se ha de tener en cuenta que la nueva regulación de los ERTE prohíbe los despidos objetivos cuya causa fuese el impacto de la pandemia, y además los trabajadores incluidos en tales expedientes no pueden ser despedidos durante los seis meses posteriores excepto que se reintegren las ayudas percibidas bajo la forma de exoneración de las cotizaciones sociales. Por otra, no se ha de excluir el impacto que pueden haber tenido en los datos que se expondrán a continuación las dificultades administrativas para la media-

ción y la resolución de los asuntos judiciales debido al confinamiento, como constata la casi inexistencia de actividad durante los meses de abril y mayo.

La magnitud del desplome anual es, en efecto, descomunal. En la Región de Murcia y en España, pero es mucho más acentuado en aquella. Conforme a los datos que proporciona la estadística *Mediación, Arbitraje y Conciliación* del Ministerio de Trabajo y Economía y Social en su avance de diciembre, a través del Sistema de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la comunidad autónoma se promueven 7.624 conciliaciones individuales⁹ en 2020, cantidad que supone una tasa anual del -56,3%. Cerca de 10.000 menos que el año anterior, en torno a 8.000 respecto a las cifras habituales en los ejercicios precedentes pues en 2019 se produjo un importante aumento, del 17,2%. No ha habido una reducción de tal magnitud como mínimo desde mediados de la década de los ochenta. Es también excepcional relacionada con la de España, donde los casi 293.000 conciliaciones individuales solicitadas en esa anualidad representan una disminución anual del 38,4%. De las cifras totales resulta una participación relativa de la Región en el conjunto del país del 2,6%, unas décimas inferior a la que arroja tal relación en términos de empleo.

También decrece la actividad en materia de conciliaciones colectivas pero lejos de la magnitud en aquellas. 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 una disminución del 11,1%, hasta un total de 1120 que, no obstante, es uno de los más elevados desde que empezó su intermediación en 2002.

Con independencia de cuál sea el motivo del conflicto laboral, en todas las conciliaciones individuales se producen descensos de enorme intensidad. El menor,

⁹ Incluye las conciliaciones con avenencia, sin avenencia, intentadas sin efecto y otras (tenidas por no presentadas, desistidas y otros tipos).

pese a su dimensión, por el despido del trabajador, con una caída del 49% frente al 62% aproximadamente que retroceden las reclamaciones de cantidades o por sanciones u otros motivos. No obstante, el despido continúa como objeto predominante pues suman 4.026 que concentran más de la mitad de las conciliaciones, el 52,8%, mientras las reclamaciones de cantidades suponen el 36,3% y el resto corresponde a sanciones y demás motivos. Todas las men-guas porcentuales rebasan holgadamente las registradas en España, como muestra la tabla 3.55. Conforme a los datos de 2020, en la Región de Murcia tiene menos peso que en España el despido como motivo para la conciliación, donde concentra el 57,9%, y más las reclamaciones de cantidades (31,8% en España), mientras no hay diferencias significativa en las conciliaciones individuales debidas a sanciones u otros motivos.

Los datos revelan cierta mejora en lo que concierne a la consecución de acuerdo en los despidos. De las conciliaciones individuales totales son 4.026 las que afectan al despido del trabajador, y de ellas 812 terminan sin avenencia mientras se llega al acuerdo en 2.325 actos de conciliación (la diferencia respecto a aquella cifra proviene de las que se intentan sin efecto, las tenidas por no presentadas, las desistidas o cualquier otra causa que impida su terminación). Las conciliaciones de despido con avenencia retroceden vigorosamente pero sin tanto vigor como las conciliaciones totales pues implican una tasa anual del -34,7%, unos quince puntos menos que estas últimas. Por tanto, las conciliaciones individuales de despido con avenencia representan el 57,7% de todas las conciliaciones de despido, porcentaje que rebasa por más de doce puntos el del año anterior y se convierte en el más elevado desde las primeras anualidades de este siglo. Y con la particularidad de que conlleva además un significativo incremento de la cuantía media de la indemnización. De los 26,42 millones acordados para tal fin, un 27,8% menos que el año anterior, resulta un importe promedio de 11.365 euros, un 10,6% superior al de 2019. La indemnización media por despido conciliado experimentó una fuerte contracción como consecuencia de la reforma laboral del año 2012, de tal

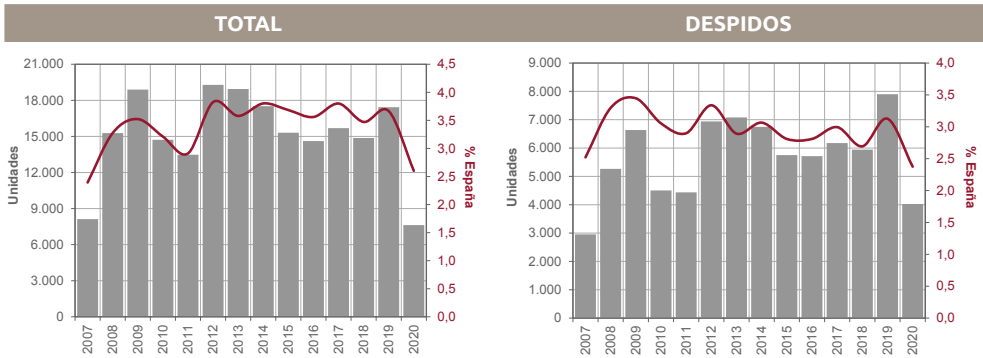
forma que pasó de cifras en el entorno de los 17.000 euros a otras aproximadas a 11.000, sobre las que evoluciona en las anualidades más recientes conforme a las características de salario y antigüedad de los trabajadores despedidos.

También es declinante su evolución en España, pero persiste un rasgo arraigado: la cantidad por despido medio conciliado en la Región de Murcia es muy inferior a la que anualmente resulta en España. En 2020, como muestra la tabla 3.55, bajan en el país los despidos con avenencia unos dos puntos menos que en la comunidad murciana y las cantidades acordadas con una diferencia muy superior, por encima de los 14 puntos. Tras estas variaciones, la cuantía media de la indemnización por despido conciliado en España en 2020 es más del doble que en la citada autonomía. Las peculiares características del mercado de trabajo regional, que adolece de un salario medio notablemente por debajo del nacional y, por otra parte, de un mayor grado de temporalidad laboral, lo que impide consolidar largos itinerarios de prestación de servicios, se encuentran entre los factores principales que explican esa divergencia.

Tras el despido, las reclamaciones de cantidades constituyen el motivo más argüido en los conflictos con conciliación individual. En total, suman 2.768 en 2020, un 62,5% menos que el año anterior. De ese número, 1.039 conciliaciones finalizan sin avenencia y 714 con acuerdo, estas últimas poco menos de la mitad respecto a 2019. En relación con lo sucedido en los despidos, es baja la proporción de las reclamaciones que finalizan con avenencia, poco más de una cuarta parte. El importe medio desciende notablemente en 2020, hasta una cuantía de 1.511 euros que, también, queda muy distanciada de la que se obtiene en España.

Completan el conjunto de motivos generadores de conflictos laborales las derivadas de sanciones u otras causas no recogidas específicamente en la estadística oficial. Cuantitativamente, su relevancia es menor. Y mayor, en cambio, la dificultad para llegar al acuerdo. De un total de 830 conciliaciones terminan sin avenencia 496 y únicamente 78 con avenencia, número este que no supone

GRÁFICO 3.59.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN LA REGIÓN DE MURCIA: TOTAL Y DESPIDOS.
PERIODO 2007-2020 (Número y % de España) (1)



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

Fuente: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

TABLA 3.55.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES POR MOTIVOS Y TIPOS DE RESOLUCIÓN
EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020

		R. Murcia				R.M. / E. (%)		España			
		2020	Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 08-13 (%)	2013	2020	Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)	Var. 08-13 (%)	
Totales (1)		7.624	-56,3	-8,0	24,0	3,6	2,6	-38,4	-10,1	13,4	
Motivos	De despidos (1)	4.026	-49,0	11,6	34,4	2,9	2,4	-32,9	3,3	53,2	
	De reclamaciones cantidades (1)	2.768	-62,5	-19,0	28,1	4,2	3,0	-40,8	-27,0	-8,1	
	Sanciones y causas varias (1)	830	-61,5	-21,8	-5,2	4,0	2,8	-53,8	-4,8	-4,5	
		Conciliaciones individuales									
Tipo resolución	Sin avenencia	2.347	-65,7	-18,7	62,7	4,3	2,7	-44,9	-20,3	43,5	
	Con avenencia	3.117	-40,0	30,7	142,1	3,1	3,1	-34,8	22,1	40,2	
	Cantidades acordadas (mill. €)	27,85	-30,3	-6,8	201,1	1,4	1,3	-14,1	-15,0	123,6	
	Cuantía media (€)	8.936	16,3	-28,7	24,4	45,1	40,8	31,7	-30,4	36,2	
			Conciliaciones individuales de despido								
	Sin avenencia	812	-69,4	-5,6	50,1	3,5	2,3	-42,9	-21,6	87,3	
	Con avenencia	2.325	-34,7	47,9	133,7	2,3	2,5	-32,4	27,4	119,9	
	Cantidades acordadas (mill. €)	26,42	-27,8	-3,3	188,8	1,3	1,2	-13,4	-12,1	62,5	
	Cuantía media (€)	11.365	10,6	-34,6	23,6	58,3	47,7	28,1	-31,0	-26,1	
			Conciliaciones individuales de reclamación de cantidades								
Sin avenencia	1.039	-64,1	-25,6	85,5	4,9	3,0	-41,4	-26,4	18,9		
Con avenencia	714	-51,6	7,0	261,0	8,4	9,4	-50,9	-5,5	6,7		
Cantidades acordadas (mill. €)	1,08	-60,7	-35,9	740,6	3,2	4,5	-51,3	-62,4	170,2		
Cuantía media (€)	1.511	-18,9	-40,1	132,9	38,5	47,5	-0,9	-60,3	153,4		
		Conciliaciones individuales de sanciones y otras causas									
Sin avenencia	496	-61,6	-24,3	42,4	4,8	3,2	-54,4	-3,9	34,7		
Con avenencia	78	-51,6	-15,7	-17,3	4,1	3,4	-50,9	0,4	21,5		
Cantidades acordadas (mill. €)	0,35	-43,5	-18,4	20,6	1,7	2,3	-12,8	-59,5	-1,8		
Cuantía media (€)	4.481	17,2	-3,4	45,0	42,4	67,1	77,4	-59,6	-19,1		

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

Fuente: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

ni el 10% del total. El descenso anual en la actividad es notable en cualquier tipo de resolución salvo en la cuantía media, que se eleva un 17,2% y queda en 4.481 euros. Igualmente, a una distancia considerable del dato nacional, como enseña la referida tabla.

La situación no es diferente en lo que concierne a la resolución de asuntos laborales por los Juzgados de lo Social en la CARM, cuya acción presenta fuertes descensos respecto al año 2019 aunque sin llegar a la dimensión de los descritos con anterioridad. Las razones no parecen diferir de las apuntadas al inicio de la sección. Por un lado, la relativa estabilidad que pueden haber aportado los ERTE para impedir despidos de los trabajadores y, por otro, la pérdida de actividad judicial derivada del periodo de confinamiento. Acerca de esto último, es muy ilustrativo que el número de asuntos judiciales resueltos en el segundo trimestre de 2020 suponga menos de la mitad que en el primero (y en la última quincena de aquel ya estuvo vigente el primer estado de alarma, el más estricto), alrededor de un 62% menos relacionado con el primer trimestre de 2019.

Tanto estos datos como los que se aportan a continuación provienen de la *Estadística de asuntos sociales*, del Ministerio de Trabajo y Empleo. Sostienen lo anticipado. En efecto, la caída anual del número de asuntos resueltos es importante, un 17,4% como consecuencia de un total muy próximo a 8.000. Aunque también fue negativa la tasa anual en 2019, se limitó al 3,9%. Aquella mengua se asemeja a la de España, sólo medio punto por debajo. De las correspondientes cifras totales resulta una participación relativa de la Región de Murcia en el total nacional del 2,8%, ligeramente inferior a la del empleo.

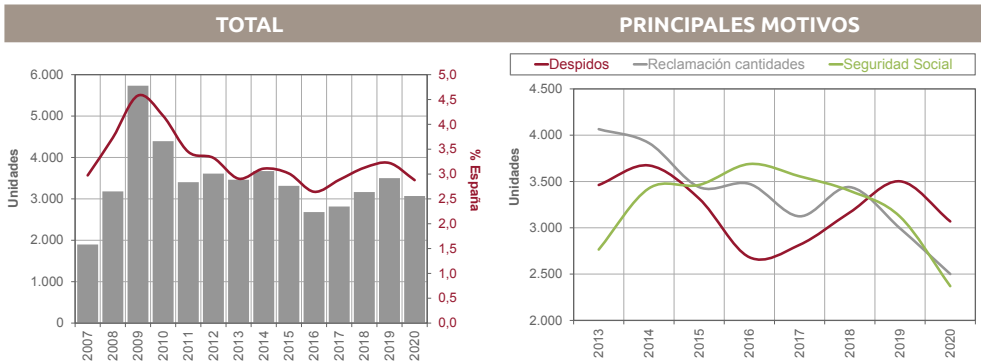
Al igual que sucedió un año antes, el despido constituye en 2020 la causa principal de los conflictos laborales que se resuelven en sede judicial. No obstante, como muestra el gráfico 3.60, no destaca respecto a otros motivos de las demandas. En los últimos años se observa oscilaciones notables en su evolución anual, y a veces es sobrepasado por otros factores como las reclamaciones de cantidades derivadas del contrato o las relativas a la Seguridad

Social; en este aspecto, es poco relevante cuantitativamente el conflicto colectivo, que no suele suponer más que unas decenas de los asuntos judiciales resueltos cada año.

Como se ha señalado, con más o menos intensidad, son pronunciadas las disminuciones de los asuntos judiciales resueltos por las causas citadas excepto en los conflictos colectivos, 36 en 2020, tantos como la anualidad precedente. Del total de asuntos resueltos, 3.069 se refieren al despido individual de los trabajadores, de los que 1.262 se resuelven por conciliación y 639 por sentencia favorable al trabajador (total o en parte). Agregadas ambas modalidades de resolución, afectan a 2.102 trabajadores, lo que conlleva una tasa anual del -12,7%. Como el descenso de las cantidades acordadas es considerablemente más profundo (tabla 3.56), disminuye moderadamente la cuantía media por trabajador, cuyo importe es en 2020 unos siete puntos menor que el correspondiente de España. No se observa grandes diferencias distinguiendo entre los asuntos que se resuelven por conciliación o sentencia favorable al trabajador, salvo porque en aquellos se produce un moderado crecimiento del importe medio de la cantidad indemnizatoria que, sin embargo, no sucede en España.

No ocurre en 2020, pero algunos años los asuntos resueltos por reclamación de cantidades derivadas del contrato suponen en la Región de Murcia la causa principal de los conflictos laborales judicializados. Ese año son 2.501 asuntos individuales, un 16,4% menos que el año anterior. De esa cantidad, 357 se resuelven por conciliación y 600 con sentencia favorable al trabajador (total o en parte). En aquellos se observa grandes disminuciones anuales tanto en los asuntos resueltos como en las cantidades acordadas, esta última significativamente más profunda lo que comporta que el importe medio de la indemnización retroceda con menos intensidad que mengua la cuantía total destinada a indemnizaciones. En el caso de los asuntos resueltos con sentencia favorable al trabajador ocurre lo contrario, hasta el punto de que la indemnización promedio experimenta un gran

GRÁFICO 3.60.
ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES RESUELTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA: TOTAL Y PRINCIPALES MOTIVOS. PERIODO 2013-2020



Fuente: Estadística de asuntos judiciales (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

TABLA 3.56.
ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA POR MOTIVOS Y OBJETO DE LA DEMANDA. AÑO 2020

	R. Murcia			R.M. / E. (%)		España	
	2020	Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)	2013	2020	Var. 19-20 (%)	Var. 13-19 (%)
Totales (1)							
Trabajadores afectados	2.102	-12,7	-16,7	3,0	2,7	-5,1	-14,3
Cantidades acordadas (miles €)	18.828	-17,6	-42,7	2,8	2,5	-11,6	-41,0
Cuantía media por trabajador (€)	8.957	-5,6	-31,2	92,3	93,5	-6,8	-31,2
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por sentencia favorable al trabajador (total o en parte)							
Asuntos	639	-13,1	-34,5	3,2	2,7	-9,0	-24,8
Trabajadores afectados	722	-7,2	-40,0	2,9	2,7	-8,6	-33,4
Cantidades acordadas (miles €)	7.211	-27,8	-49,5	2,7	2,6	-16,5	-53,1
Cuantía media por trabajador (€)	9.987	-22,2	-15,8	94,3	95,9	-8,6	-29,5
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por conciliación							
Asuntos	1.262	-9,3	1,4	3,2	2,6	-2,6	9,7
Trabajadores afectados	1.380	-15,3	2,3	2,9	2,7	-3,2	2,0
Cantidades acordadas (miles €)	11.617	-9,6	-36,0	2,7	2,5	-8,4	-29,1
Cuantía media por trabajador (€)	8.418	6,7	-37,5	94,3	92,0	-5,4	-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	600	-32,7	-41,9	2,9	2,2	-31,2	-24,1
Cantidades acordadas (miles €)	3.976	-6,8	-67,7	3,0	2,6	-35,5	-46,4
Cuantía media por trabajador (€)	6.626	38,6	-44,5	101,3	117,6	-6,2	-29,4
II) Conciliación							
Asuntos	357	-23,9	-23,0	2,4	2,0	-32,0	3,0
Cantidades acordadas (miles €)	1.713	-47,1	11,2	1,7	1,7	-32,8	-14,6
Cuantía media por trabajador (€)	4.798	-30,5	44,4	71,2	87,3	-1,2	-17,1

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

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

crecimiento, un 38,6% que la eleva hasta 6.626 euros, notablemente por encima de tal dato en España.

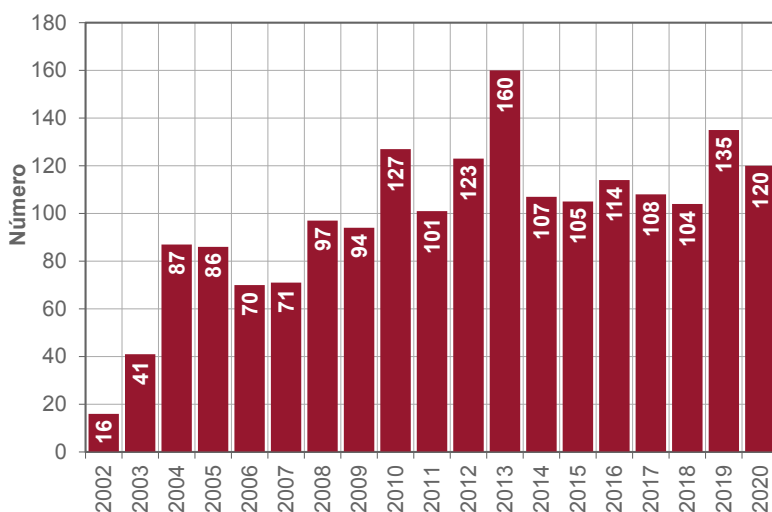
3.7.2. LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

La Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia, a través de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL), inicia la tramitación de 120 procedimientos durante el año 2020 que, como en ejercicios precedentes, son todos de carácter colectivo. Bien por el confinamiento y cierre total o parcial de centros de trabajo durante el primer estado de alarma, bien por el alto número de los procedimientos emprendidos en 2019, el segundo mayor desde que en 2002 comenzó su actividad, supone un moderado retroceso anual, del 11,1%. No obstante, aquella cuantía se encuentra entre las más elevadas desde entonces, muy por encima de la media de 98 procedimientos gestionados anualmente por el organismo.

La totalidad de los procedimientos iniciados ese año lo son bajo la modalidad de mediación, es decir, de negociación. Ello evidencia de nuevo la absoluta preferencia por la utilización de los procedimientos de negociación para procurar la resolución de los conflictos, con la intervención activa de un órgano mediador no decisorio. Ahora bien, refleja asimismo que el procedimiento arbitral no resulta una opción contemplada por los agentes sociales para solucionar un conflicto laboral (no se ha tramitado ninguno desde que se creó la OMAL), lo que no impide que se deban reforzar los esfuerzos para impulsar este sistema dada su idoneidad para la resolución efectiva de situaciones permanentes de bloqueo de negociación, que conlleva la inevitable imposibilidad de adoptar acuerdos.

En el año 2020 concluyen 111 expedientes de mediación, lo que supone un descenso del 22,4% respecto a 2019. De aquella cantidad, 9 corresponden a expedientes iniciados en años anteriores y 102 a los comenzados en 2020. De los 111 procedimientos que finalizan en 2020, se resuel-

GRÁFICO 3.61.
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.

ven las discrepancias en 33, cerca del 30% lo que implica un notable descenso, un 15,7%, en relación con la anualidad precedente. Si se excluye los 27 expedientes en los que la tramitación no resultó efectiva, bien porque la mediación no pudiera llevarse a efecto, por desistimiento, por incomparecencia de la parte empresarial o bien por cuanto se acordara el archivo de la solicitud, el porcentaje de resoluciones asciende al 39,3%. Los expedientes que finalizan sin avenencia entre las partes suman 51 en 2020, es decir un 46% del total. Sin considerar las tramitaciones no efectivas, los procedimientos sin avenencia suponen el 60,7%. Son 27 los expedientes cuya tramitación no resulta efectiva en 2020, un 24,3% del total, lo que implica un aumento del 14,5% respecto al año 2019. De ellos, 6 expedientes finalizaron intentados sin efecto y 21 desistidos o archivados.

De los 120 conflictos colectivos en los que media la Oficina en 2020 son clara mayoría aquellos cuyo ámbito es la empresa, 114 expedientes que representan el 95% frente al 5% que suponen los restantes seis expedientes de sector. En lo que concierne al tipo de conflicto, se observa que la conflictividad tiende a seguir concentrada en dos de los tipos de conflicto sobre los que puede intervenir, los de interpre-

tación o aplicación de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa (75,8%) y los derivados o consecuencia del ejercicio del derecho de huelga (20,8%); el porcentaje de conflictos derivados de la negociación se ha reducido a un 1,7%. Por otra parte, en 2020 se inician 91 expedientes planteados por interpretación o aplicación, 25 procedimientos con carácter previo a huelga o consecuencia de una convocatoria de huelga, 2 expedientes por conflictos derivados de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo, 1 por discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y 1 expediente ha sido sobre impugnación de acuerdo.

Los resultados en lo que atañe a la materia de los conflictos se recogen en la tabla 3.57. Las discrepancias relacionadas con las retribuciones representan el mayor número de los expedientes que se inician en 2020, cerca del 42% del total. Esta materia incluye las cuestiones relacionadas con las retribuciones fijas y variables del trabajador, complementos y pluses, las cuestiones sobre determinación de incrementos y tablas salariales y los impagos o retrasos en el abono de los salarios. En 2020, los procedimientos más recurrentes son los relativos a la falta de

TABLA 3.57.
PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: RESULTADOS POR MATERIAS DEL CONFLICTO. AÑO 2020 (1)

	Expedientes	Trabajadores	Empresas	% Trab.	% Emp.
Bloqueo negociación convenio	3	34.750	4.154	4,4	3,9
Contratación	1	6	1	0,0	0,0
Derechos	12	41.443	12	5,2	0,0
Igualdad	1	405	1	0,1	0,0
Incumplimiento acuerdo	1	500	1	0,1	0,0
Procesos de reestructuración	10	1.442	10	0,2	0,0
Retribuciones	50	54.028	410	6,8	0,4
Tiempo de trabajo	19	8.974	22	1,1	0,0
Varios	23	652.403	100.985	82,2	95,6
Total	120	793.951	105.596	100,0	100,0

(1) Las cantidades de empresas y trabajadores se obtienen sumando las de todos los procedimientos conforme a las existentes en cada actividad económica afectada, incluyendo convocatorias de huelgas generales (una en 2020).

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

pago o al retraso en el abono de salarios, objeto de quince procedimientos.

Atendiendo al número de expedientes, los conflictos relacionados con el tiempo de trabajo ocupan el segundo lugar con una participación relativa en el total cercana a una cuarta parte. Las cuestiones relacionadas con la jornada laboral, horario, permisos y licencias, vacaciones, descansos y calendario laboral son las que centran los conflictos, pero de ellas, en el año 2020, las más reclamadas son las que atañen a jornada y horario (quince expedientes) seguida del calendario laboral (cinco procedimientos).

La distribución por sectores de actividad económica de los procedimientos comenzados en 2020 muestra que la mayor parte se encuadran en *Industria de alimentación* (25 expedientes), seguido por *Servicios a edificios y actividades de jardinería* (20), *Agricultura* (13), *Transporte y almacenamiento* (10), y *Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria, Hostelería y Otros servicios* con 6

cada uno. Excluyendo el procedimiento relativo a la convocatoria de una huelga general, son casi 204.000 trabajadores los afectados por los procedimientos de mediación, un número muy superior al del año 2019 como consecuencia de la elevada incidencia en este proceso de dos ramas que concentran gran cantidad de trabajadores, *Agricultura e Industria de alimentación*, que reúnen el 37,6 y 28,3% respectivamente; a distancia, *Educación* (16,4%), con un único expediente, y *Servicios de alojamiento* (10,8%). Acumulando esas cuatro ramas reúnen cerca del 94% de los trabajadores, lo que rebaja a cuotas muy reducidas las cantidades de trabajadores afectados por los procedimientos referidos en otras ramas económicas (gráfico 3.62).

La continuidad del sistema de mediación y arbitraje laboral está asegurada tras la firma, el pasado 8 de octubre de 2020, del III ASECMUR, con el que se pretende potenciar el sistema dotándolo de mayores competencias y, a la vez,

GRÁFICO 3.62.
PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: TRABAJADORES AFECTADOS POR RAMAS ECONÓMICAS. AÑO 2020 (%)



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

intentando hacer más sencilla y eficaz su labor. Presenta varias novedades. Una de ellas es la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa que exigían los anteriores pactos para poder acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje. Por tanto, el pacto posee la eficacia directa prevista para los acuerdos sobre materias concretas en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Junto a ello, se amplía significativamente el ámbito objetivo de aplicación del sistema. La más importante es la inclusión de la conflictividad individual, aunque con la exclusión de ciertas materias si bien se manifiesta expresamente la voluntad de marcar un horizonte competencial de máxima amplitud. Pero., dentro de las competencias que se mantenían previamente y que persisten, se introducen modificaciones para acrecentar el alcance de la mediación o arbitraje (se refuerzan las comisiones paritarias y se puede intervenir en conflictos que surjan en ellas, se recortan plazos ante bloqueos de las negociaciones de los convenios, más amplitud en la tramitación de discrepancias en las convocatorias de huelga, conflictos sobre impugnación de los convenios colectivos, sobre inaplicación de las condiciones de trabajo, etc.). Asimismo dentro del ámbito competencial, se ha incluido la intervención de tipo preventivo de la conflictividad laboral, mediante la asistencia y colaboración con las Comisiones Paritarias y las Comisiones Negociadoras, desarrollando las actuaciones que resulten necesarias para impulsar y fomentar la negociación colectiva. Finalmente, en relación a la regulación de los procedimientos se ha simplificado las formalidades mínimas a las que somete el procedimiento de mediación para agilizarlo en la medida de lo posible.

3.7.3. HUELGAS

El fuerte crecimiento de la conflictividad huelguística es una de las notas remarcables del año 2020 en el ámbito de

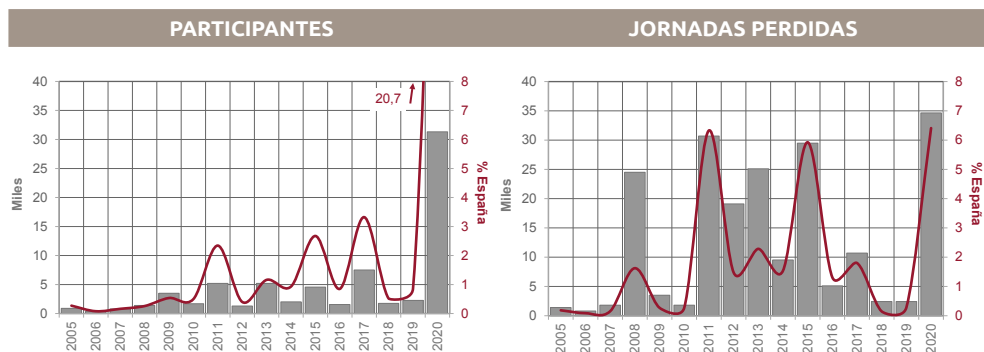
las relaciones laborales. Inesperada por la magnitud de la subida, aunque en parte obedece a la escasa actividad desarrollada en el cuatrienio precedente, tanto en términos absolutos como relacionada con lo sucedido en España. Inesperada a su vez porque se aparta del comportamiento mayoritario en las comunidades autónomas, claramente a la baja, en gran medida por la influencia de la pandemia.

Siguiendo la *Estadística de huelgas y cierres patronales* del Ministerio de Trabajo y Economía Social, son cinco las huelgas desarrolladas en el año 2020, frente a 17 en la anualidad precedente. Huelgas que afectan a los sectores de la educación no universitaria, tanto en personal docente como en administración y servicios, al agroalimentario, y a los médicos internos residentes y de formación especializada del Servicio Murciano de Salud. Sin embargo, dado el elevado número de trabajadores que forman parte de los dos primeros sectores productivos mencionados, con mucha más participación y mayores efectos económicos pues también se acrecienta enormemente la cantidad de jornadas no trabajadas.

En efecto, en esas cinco huelgas participan algo más de 31.300 trabajadores¹⁰, cantidad que conlleva un ascenso excepcional teniendo en cuenta que un año antes quedó cerca de 2.300. No sólo resalta el avance sino la divergencia respecto al comportamiento predominante en España, donde disminuye un 57,3%, y en las comunidades autónomas (sólo se eleva además en Extremadura). No es distinto si el foco de atención se centra en las jornadas no trabajadas. Casi 34.700 en 2020, cuando un año antes apenas rebasaron las

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.

GRÁFICO 3.63.
HUELGAS: TRABAJADORES PARTICIPANTES Y JORNADAS PERDIDAS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Miles y % de España) (1)



(1) No se incluyen datos de las huelgas generales.

Fuente: Estadística de huelgas y cierres patronales (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

2.400. La evolución territorial difiere poco de lo que se ha expuesto. La caída de las jornadas no trabajadas por huelgas en España es muy profunda asimismo, aunque no llega a la intensidad de la indicada para los trabajadores participantes pues se limita al 37%. A su vez, aunque son mayoría los descensos en las diferentes regiones españolas, también se producen repentes, en general endeble, en Aragón, Castilla-La Mancha y Extremadura.

La evolución que se ha descrito comporta a su vez un cambio relevante respecto a la reducida conflictividad a causa de las huelgas que caracteriza esta faceta de las relaciones laborales en la Región de Murcia. Los datos apuntados del año 2020 revelan que el número de trabajadores participantes supone un 20,7% en el total nacional, una participación relativa inédita y excepcional teniendo en cuenta que la del empleo supera por poco el 3%. Esa cuota es 6,4% en el caso de las jornadas no trabajadas, igualmente por encima de la ratio del empleo. No es habitual que en la Región de Murcia se rebase esta última cuota: desde el principio de la década de los noventa, sólo había sucedido cinco años.

3.8.

SEGURIDAD LABORAL

3.8.1. METODOLOGÍA Y FUENTES

Independientemente de que, en el ámbito laboral, se hable de seguridad, salud, siniestralidad, riesgos, etc., la medición más aproximada de este fenómeno tiende a realizarse a través de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En España, las fuentes estadísticas de referencia se basan en datos que se obtienen a partir de la información notificada por las autoridades laborales territoriales y explotada por la unidad directiva del Ministerio de Trabajo y Economía Social con competencias estadísticas a través de sendos sistemas —DELTA®, en el caso de los accidentes laborales; CEPROSS, en el de las enfermedades profesionales—. Este es el origen de la información emplea-

da en esta Memoria, tanto si se recurre al portal de Internet del citado Ministerio como a las publicaciones del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSLRM).

No obstante la canalización centralizada de la información tratada y de la confluencia de los sistemas de registro europeos, puede haber divergencias según la fecha de referencia que adoptan. Las estadísticas del Ministerio optan por contabilizar los casos cuya fecha de baja está comprendida dentro del periodo de referencia, mientras que el ISSLRM toma como base los casos a los que la autoridad laboral da entrada en el mes, independientemente de la fecha en que haya ocurrido el daño. La contabilización y la calificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no son estáticas, pues pueden verse afectadas por motivos como una sentencia judicial, una variación en la consideración hecha por las mutuas, cambios metodológicos con posterioridad al volcado de datos, etc., lo que puede dar lugar a valores distintos según la fecha de consulta. También hay que contemplar que los datos de 2020 son provisionales, al no estar disponibles en el momento de redacción de este epígrafe las publicaciones de periodicidad anual que recopilan los datos definitivos.

Contemplar estos datos como una aproximación implica que la visión deja de ser completa. Lo visible es el accidente de trabajo registrado en la línea de lo establecido en el ordenamiento jurídico. 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: "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". Toda lesión corporal acaecida con ocasión del trabajo es accidente de trabajo y computa como tal en el registro, tenga o no su origen en deficiencias o en inadecuadas condiciones de desempeño del trabajo, por lo que la definición no introduce ningún elemento vinculado a la seguridad y salud

laboral. No se ven las 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 fundamentalmente con el registro de enfermedades que tienen su origen en el trabajo y al que posteriormente se hará referencia.

Hay que reseñar a su vez que se produce una ruptura de la serie temporal en 2019 debido a dos motivos. El primero es de alcance conceptual, al cambiar la consideración de accidente de trabajo mortal, dando esta calificación al accidente que ocasiona la muerte de una víctima en el plazo de un año del mismo, independientemente de la gravedad inicial, cuando, anteriormente, se consideraban sólo los que se consignaban como mortales en el parte de accidentes. Al ampliar el campo temporal, se puede incrementar la cifra de accidentes mortales. El segundo se debe a la ampliación del ámbito personal de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que, desde enero del citado año, incluye a las personas afiliadas en alta laboral en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), cuando anteriormente era voluntaria en este régimen de afiliación.

Finalmente en este aspecto, la valoración de los datos del año 2020 no puede ser ajena a los efectos económicos y laborales derivados de la COVID-19, más concretamente de las medidas adoptadas para combatir la pandemia y mitigar sus efectos socioeconómicos. Su trascendencia puede manifestarse, por una parte, en la cantidad total de los accidentes, menguada a causa del confinamiento de la población y los cierres totales o parciales de empresas durante la vigencia del primer estado de alarma. Y por otra en los índices de incidencia, ratio que relaciona el número de accidentes laborales con la población afiliada a la Seguridad Social con las contingencias cubiertas, porque los trabajadores en ERTE derivados de la pandemia mantienen la condición de alta en la Seguridad Social pese a estar suspendidos de empleo.

3.8.2. ACCIDENTES DE TRABAJO

Según el Resumen Estadístico de Siniestralidad Laboral (RESL)¹¹ del ISSLRM, el número de accidentes de trabajo con baja notificados a la autoridad laboral en la Región de Murcia a lo largo de 2020 es de 17.584, de los que 15.585 son en jornada laboral y 1.999 se declaran *in itinere*. El agregado regional de accidentes con baja se contrae un 12% con relación a 2019, lo que concuerda con el desmoronamiento productivo y los parones laborales soporados a causa del coronavirus. Se asiste a un giro a la trayectoria creciente de la accidentalidad laboral comunicada que se estaba observando a partir de 2013, en consonancia con una moderada recuperación económica, independientemente del efecto estadístico que florece en 2019, y rompe la serie, a causa de la cobertura obligatoria extendida a los trabajadores autónomos y de la nueva definición de accidente mortal. El número de accidentes con baja en jornada laboral mengua un 11,2% con relación al ejercicio anterior, con lo que también se quiebra la trayectoria alcista comenzada en 2013, mientras que la reducción en los accidentes *in itinere* llega a un 17,3%, lo que puede interpretarse, más que a una menor actividad productiva, sobre todo a una reducción del número de desplazamientos y la expansión del teletrabajo.

Si los accidentes de trabajo con baja suceden predominantemente en jornada de trabajo, estos son, en casi todos los casos, leves, quedando registro de 90 accidentes graves y 18 mortales. En el caso de los accidentes mortales, se marca una trayectoria decreciente en los tres últimos años, lo que contradice la hipótesis de una mayor letalidad conforme al hecho de que no se restrinja al momento de la redacción del parte, sino que se contemple un plazo de un año desde que sucede. En cuanto al

número de accidentes graves, está en torno a los 88-90 desde 2017, cuando unos años antes apenas se llegaba a los 70. Incluso aumentan con relación a 2019, aunque sólo sea en un caso —en términos de tasa, un 1,1%—, lo que debe ser motivo de alerta cuando baja con vigor el ritmo productivo.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social permiten la comparación entre comunidades autónomas, con la salvedad de que difieren, aunque en pequeña cuantía, en comparación con los del ISSLRM. El avance de datos de 2020¹² revela que la participación murciana en la cifra total de accidentes con baja en jornada laboral en España es de un 3,6%, por delante de su cuota regional de empleo, lo que lleva a marcar un valor en el índice de incidencia que supera al español en un 14,7%. Castilla-La Mancha, Navarra, Baleares, La Rioja y Aragón están incluso por encima. Todas las comunidades autónomas experimentan una caída en la cifra de accidentes con baja, aunque la Región de Murcia (-12,7%), cuya disminución sólo rebasa la de Aragón (-7,4%), lo hace a una menor intensidad que España (-23,9%). Se puede argumentar una relación entre los descensos en actividad productiva y accidentalidad laboral, que se manifiesta sobre todo en los territorios en los que, por su dependencia del turismo extranjero, el PIB real se ha derrumbado estrepitosamente: los accidentes con baja en Baleares y Canarias se reducen, respectivamente, en un 40% y en un 33,5%.

Las estadísticas ministeriales también informan sobre los casos de contagio por COVID-19 reconocidos como accidentes de trabajo. El impacto en la Región de Murcia es relativamente poco significativo, con 60 accidentes con baja debido a esta causa, ninguno mortal, cuando en España se notifican 9.858 en total, de los que 21 son mortales.

Cuando la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

11 Los RESL, de periodicidad mensual, proporcionan los datos del mes de referencia con carácter provisional, por lo que los datos del resumen de diciembre de 2020 se adoptan como avance del año completo, mientras que, hasta 2019, inclusive, los datos, extraídos de las estadísticas anuales de siniestralidad del ISSLRM, son definitivos.

12 La fecha de extracción de este avance, que hace referencia a las bajas entre enero y diciembre de 2020, es el 1 de febrero de 2021. Estos datos son provisionales, mientras que los de 2019, a partir de los que se calculan las tasas anuales de variación, son definitivos.

TABLA 3.58.
EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR GRAVEDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2009-2020. (1)

	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	19.990	6,1	2.433	8,9	17.557	5,7	17.449	5,8	89	0,0	19	-13,6
2020	17.584	-12,0	1.999	-17,8	15.585	-11,2	15.477	-11,3	90	1,1	18	-5,3

(1) Ruptura de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a todos los trabajadores afiliados al RETA.

Fuente: Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia y elaboración propia.

TABLA 3.59.
ACCIDENTES LABORALES CON BAJA E ÍNDICE DE INCIDENCIA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2019 Y 2020

	2019			2020 (avance)			2019-2020 (%)		2013-2019 (%)	
	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia (1)	Índice Incidencia España = 100	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia (1)	Índice Incidencia España = 100	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia
Andalucía	96.234	3.405	112,8	74.066	2.695	114,3	-23,0	-20,9	44,0	1,4
Aragón	16.585	2.948	97,6	15.357	2.784	118,1	-7,4	-5,6	51,1	9,4
Asturias	10.895	3.022	100,1	8.661	2.466	104,6	-20,5	-18,4	8,8	-14,2
Baleares	21.889	4.349	144,0	13.140	2.869	121,7	-40,0	-34,0	63,7	6,8
Canarias	23.045	2.876	95,3	15.315	2.002	84,9	-33,5	-30,4	18,4	-15,8
Cantabria	6.010	2.800	92,7	5.155	2.464	104,5	-14,2	-12,0	39,7	5,3
Castilla- La Mancha	25.241	3.659	121,2	21.759	3.190	135,3	-13,8	-12,8	47,0	3,8
Castilla y León	26.687	2.976	98,6	21.777	2.484	105,3	-18,4	-16,5	42,8	6,9
Cataluña	98.820	2.892	95,8	70.391	2.117	89,8	-28,8	-26,8	36,0	-3,3
C. Valenciana	52.954	2.825	93,5	42.928	2.340	99,3	-18,9	-17,2	52,8	3,7
Extremadura	11.228	3.166	104,8	9.217	2.654	112,6	-17,9	-16,2	41,0	2,6
Galicia	31.613	3.158	104,6	22.297	2.276	96,5	-29,5	-27,9	42,0	6,8
Madrid	76.858	2.437	80,7	55.805	1.804	76,5	-27,4	-26,0	25,7	-5,4
R. Murcia	17.554	3.073	101,8	15.327	2.705	114,7	-12,7	-12,0	49,2	3,4
Navarra	10.628	3.766	124,7	8.573	3.075	130,4	-19,3	-18,4	76,3	30,9
País Vasco	31.059	3.253	107,7	24.273	2.590	109,9	-21,8	-20,4	33,9	0,3
Rioja, La	4.296	3.397	112,5	3.514	2.829	120,0	-18,2	-16,7	56,8	14,5
España	562.756	3.020	100,0	428.474	2.358	100,0	-23,9	-21,9	39,2	0,4

(1) Expresado por cada 100.000 trabajadores, siendo su base la población afiliada a la Seguridad Social con contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cubierta.

Fuente: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

TABLA 3.60.
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, EN JORNADA E IN ITINERE, SEGÚN GRAVEDAD Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑOS 2019 y 2020.

	Accidentes con baja				19/20 (%)	
	Asalariados		Autónomos		Asal.	Aut.
	2019	2020 (av.)	2019	2020 (av.)		
EN JORNADA	16.673	14.547	881	780	-12,8	-11,5
Leves	16.580	14.458	866	766	-12,8	-11,5
Graves	74	73	14	13	-1,4	-7,1
Mortales	19	16	1	1	-15,8	0,0
IN ITINERE	2.338	1.861	80	61	-20,4	-23,8
Leves	2.311	1.831	79	58	-20,8	-26,6
Graves	22	23	1	3	4,5	200,0
Mortales	5	7			40,0	
TOTAL	19.011	16.408	961	841	-13,7	-12,5
Leves	18.891	16.289	945	824	-13,8	-12,8
Graves	96	96	15	16	0,0	6,7
Mortales	24	23	1	1	-4,2	0,0

Fuente: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

pasa en 2019 de ser voluntaria a obligatoria entre las personas afiliadas en alta laboral en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la cifra de accidentes con baja en jornada laboral en este colectivo en la Región de Murcia casi se cuadruplica, aunque esta evolución no se puede interpretar como un aumento de la siniestralidad laboral en el trabajo por cuenta propia, sino como un efecto del mayor alcance de la cobertura obligatoria. De ahí que se puede hablar perfectamente de una ruptura de la serie. Por ello, únicamente se puede hacer una comparación homogénea con los datos del último bienio, aunque en 2020 teniendo en cuenta las circunstancias singulares que concurren en la anualidad por la pandemia (aumento del teletrabajo y cierres temporales de actividad). El número de accidentes laborales con baja entre los autónomos murcianos es de 841, un 12,5% menos que en 2019. De esta cifra, 780 accidentes se producen en jornada laboral y 61, *in itinere*, mientras que, en función de la gravedad, 766 son calificados leves, 13 graves y sólo uno mortal. A pesar de su transcendencia en auge, la participación de los autónomos en los accidentes laborales con baja sigue siendo muy minoritaria, no superior al 5%. En cuanto al personal asalariado de la Región de Murcia, la cifra

provisional de accidentes de este tipo en 2020 es de 16.408, lo que significa un 13,7% menos que el año anterior, con lo que la reducción ha sido menos profunda que entre los autónomos. Dentro de este colectivo, 14.547 accidentes con baja son en jornada laboral y 1.861 lo son *in itinere*, cuando, distinguiendo según la gravedad, resultan 16.289 accidentes leves, 96 graves y 23 mortales.

3.8.3. ÍNDICES DE INCIDENCIA

El índice de incidencia, más que las cifras absolutas de accidentes de trabajo, es el indicador que permite detectar la evolución real y la dimensión de la siniestralidad laboral en un territorio con mayor precisión, al relacionar los accidentes producidos con la cantidad de trabajadores protegidos. Así, se tiende a una homogeneización de los resultados sin que se vean alterados por variaciones significativas en la ocupación y, en consecuencia, facilita las comparaciones sectoriales y territoriales. Este índice mide el número de accidentes de trabajo con baja por cada cien mil afiliados en alta laboral a la Seguridad Social con las contingencias profesionales cubiertas.

El índice de incidencia lleva marcando en la Región de Murcia una tendencia decreciente desde 2018 según los datos del ISSLRM. En 2019, cae un 11,9%, lo que pudiera obedecer al efecto estadístico derivado de la ampliación de la cobertura a todos los autónomos, quizá con menor propensión a declarar los accidentes de escasa gravedad. En 2020, su valor de 2.751 ahonda aquella mengua hasta el 10,5%, que en parte pudiera atribuirse a las medidas aprobadas con motivo de la pandemia, como la pérdida de actividad productiva a causa del confinamiento y cierres totales o parciales de negocios mientras los trabajadores afectados por los ERTE mantienen la condición de afiliados en situación de alta en la Seguridad Social. Por ello se explica, al prestar atención a la evolución mensual, que el descenso se focaliza en abril, en pleno confinamiento, y en julio. Por comunidades autónomas, volviendo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social (tabla 3.59), se repiten las pautas surcadas por las cifras absolutas: la Región de Murcia registra una variación negativa del índice menos intensa que la de España, en un contexto en el que Aragón presenta la menor caída, en contraste con Baleares y Canarias, que anotan las más pronunciadas.

El análisis sectorial denota divergencias notables. Las cifras absolutas de accidentes con baja en jornada laboral retroceden de un año a otro en los cuatro grandes sectores de actividad, sobre todo en los servicios (-18,2%), cuyo total es el más elevado con 6.356 casos. La imagen varía cuando se recurre a los índices de incidencia. El mínimo está en los servicios (1.642), que además se reduce un 20,1% respecto a 2019, lo que puede explicarse en buena parte por la organización del trabajo, en la que gana visibilidad su desarrollo en el domicilio, y el desplome productivo en determinadas ramas terciarias a causa de la pandemia (servicios de alojamiento, servicios de comidas y bebidas, comercio en sus diferentes modalidades, transporte, actividades recreativas y artísticas, etc.). Valores mucho más altos, y próximos entre sí, resultan en construcción (5.330), agricultura (5.246) e industria (4.966). Hay caídas inte-

ranuales sutiles en industria y construcción, pero el sector primario regional es el único que consigna un incremento anual, a una tasa del 10,9%, a causa de su condición esencial y la intensificación en el ritmo de trabajo.

El ISSLRM divulga los índices de incidencia regional de los accidentes de trabajo con baja desglosados por ramas económicas, entendidas éstas como las divisiones de la CNAE-2009 (dos cifras). Debido a la estructura productiva regional, algunas de estas divisiones carecen de relevancia cuantitativa, por lo que, a la hora de detenerse en el análisis de estos índices, las Memorias del CESRM tienden a centrarse en aquellas que cuentan con al menos mil afiliados en alta laboral¹³. La clasificación la encabeza *Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones* (7.177), por delante de dos ramas con mucho más empleo dentro de la economía regional, como son la *Industria de alimentación* (7.128) y *Construcción de edificios* (6.909).

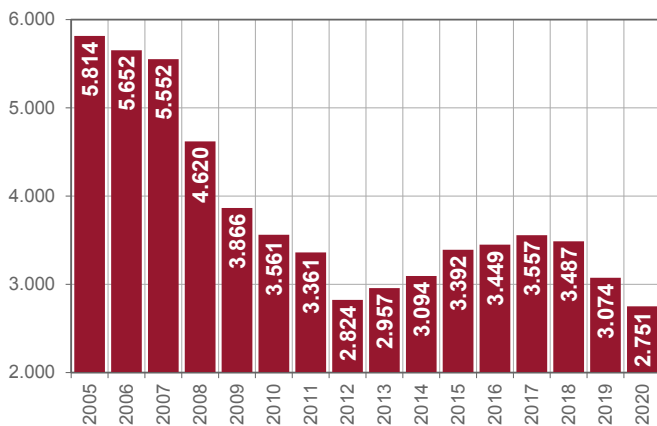
La Memoria del CESRM del ejercicio 2019 prestó atención a la evolución de los índices sectoriales desde 2012 con el fin de conocer la incidencia en un contexto económico expansivo, siempre con la salvedad que introducen las modificaciones metodológicas de ese año. En la que corresponde a 2020, adquiere relieve, en cuanto que se produce un cambio de tendencia en la accidentalidad laboral regional en paralelo a la excepcional recesión económica, el conocimiento de la evolución interanual, bajo el planteamiento de si el descenso en el agregado regional es común a todas las actividades o hay casos en los que se detecta una incidencia creciente. Lo que se advierte es que hay trece ramas en las que sí aumenta el índice de incidencia, de las que la mayoría generan poco empleo, como en las tres primeras: *Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial, Actividades jurídicas y de contabilidad y confección de prendas de vestir*. Se salen de esta pauta tres divisiones tan relevantes en el mercado de trabajo regional como el sector agropecuario, las actividades sanitarias y la industria de la alimentación, en las que

13 59, a 31 de diciembre de 2020.

el índice de incidencia marca un incremento interanual, respectivamente, de un 10,8%, un 2,9% y un 1,2%. La lógica de estas excepciones se apoya, en lo que respecta al ámbito

agroalimentario, en que el descenso de la producción ha sido inexistente o irrelevante derivado del abastecimiento de bienes básicos y, en el ámbito sanitario, en las extensas

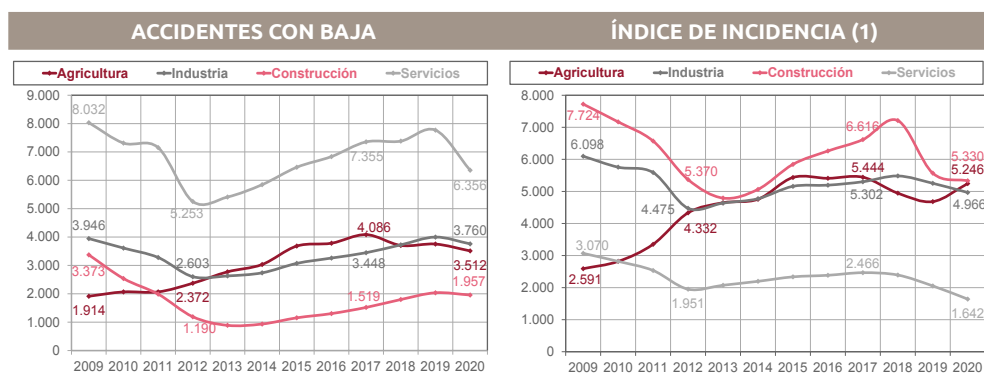
GRÁFICO 3.64.
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2005-2020 (1)



(1) El índice de incidencia equivale a la cifra de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas. Ruptura de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a la totalidad de trabajadores afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RDL 28/2018).

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

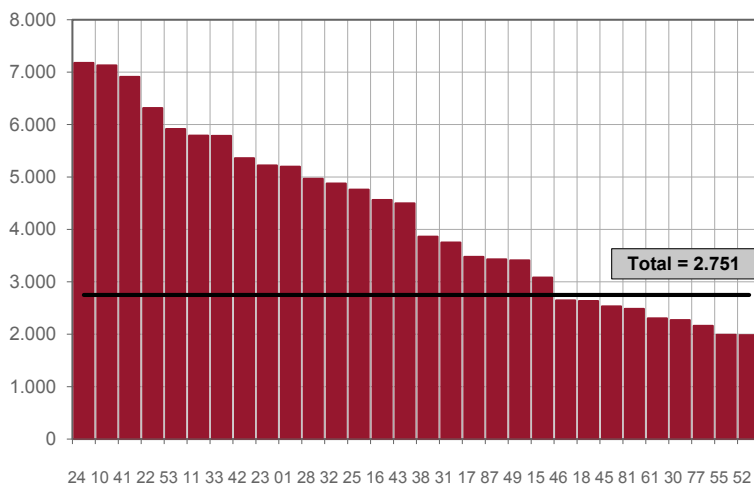
GRÁFICO 3.65.
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO E ÍNDICES DE INCIDENCIA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2009-2020



(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas, incluido autónomos. Ruptura de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a todos los trabajadores afiliados al RETA.

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

GRÁFICO 3.66.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR RAMAS
ECONÓMICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020 (1)



24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
10	Industria de la alimentación	31	Fabricación de muebles
41	Construcción de edificios	17	Industria del papel
22	Fabricación de caucho y plásticos	87	Asistencia en establecimientos residenciales
53	Actividades postales y de correos	49	Transporte terrestre y por tubería
11	Fabricación de bebidas	15	Industria del cuero y del calzado
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
42	Ingeniería civil	18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
1	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	61	Telecomunicaciones
32	Otras industrias manufactureras	30	Fabricación de otro material de transporte
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	77	Actividades de alquiler
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	55	Servicios de alojamiento
43	Actividades de construcción especializada	52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte

(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 de la Región de Murcia.

jornadas de trabajo que ha debido afrontar el personal sanitario e incluso en los riesgos intrínsecos a la COVID-19. Entre las ramas en las que cae el valor del índice, encabezan *Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros* (-88,9%) y *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con*

la informática (-88,4%), mientras que, dentro de las que tienen un alto nivel de afiliación en alta regional, sobresale *Educación* (-42,6%). El rasgo común a estas ramas terciarias es su mayor propensión al teletrabajo, que contiene los accidentes tanto en el centro de trabajo como en el trayecto.

TABLA 3.61.
RAMAS ECONÓMICAS CON CRECIMIENTOS Y MAYORES DESCENSOS DEL ÍNDICE DE
INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2020 (1) (2)

Peor evolución (aumento Índice)	2020	2019-2020	2012-2019
		(%)	(%)
70. Act. sedes centrales; act. consultoría de gestión empresarial	689	63,8	-1,1
69. Actividades jurídicas y de contabilidad	181	39,9	-53,6
14. Confección de prendas de vestir	761	33,4	-80,3
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	2.633	32,3	-0,4
15. Industria del cuero y del calzado	3.080	21,9	-27,9
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	5.784	14,3	-20,2
61. Telecomunicaciones	2.303	12,4	-23,7
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados...	5.197	10,8	10,2
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	6.315	7,5	6,7
71. Serv. técn. archit. e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	737	7,0	-20,6
96. Otros servicios personales	1.352	3,2	-50,4
86. Actividades sanitarias	1.245	2,9	-26,8
10. Industria de la alimentación	7.128	1,2	23,4
Mejor evolución (mayores descensos Índice)	2020	2019-2020	2012-2019
		(%)	(%)
66. Act. aux. a los servicios financieros y a los seguros	38	-88,9	-2,5
62. Prog., consultoría y otras act. relacionadas con la informática	21	-88,4	-64,7
95. Repar. ordenadores, efectos personales y art. uso doméstico	923	-57,6	-27,4
73. Publicidad y estudios de mercado	564	-50,2	15,9
68. Actividades inmobiliarias	412	-46,6	-11,7
55. Servicios de alojamiento	1.988	-45,6	16,5
85. Educación	402	-42,6	-29,5
94. Actividades asociativas	587	-40,5	-22,7
92. Actividades de juegos de azar y apuestas	679	-40,2	3,5
17. Industria del papel	3.475	-39,3	73,0
30. Fabricación de otro material de transporte	2.269	-39,3	-5,1
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1.363	-36,5	-14,0
72. Investigación y desarrollo	482	-35,1	-34,9
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1.981	-33,6	24,1
97. Act. hogares como empleadores de personal doméstico	353	-32,0	47,1

(1) Actividades económicas con más de 1.000 afiliados con las contingencias cubiertas a 31 de diciembre de 2020. La comparación 2012-2019 no es homogénea por la ruptura de la serie en 2019 a causa de la ampliación de la cobertura a todos los trabajadores afiliados al RETA.

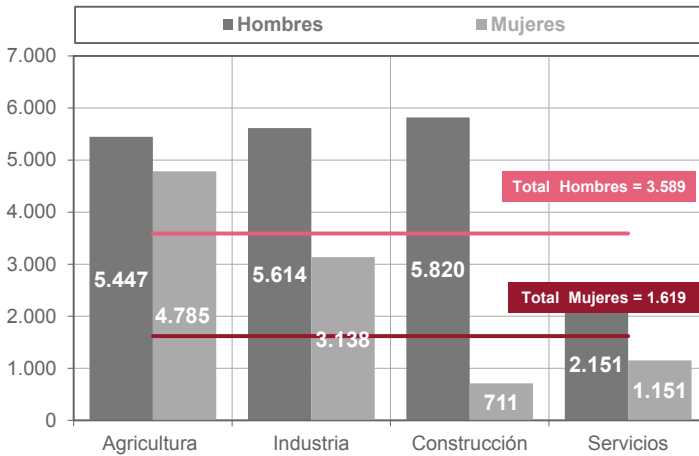
(2) No incluye 78. Actividades relacionadas con el empleo debido a la distorsión que genera la inclusión de las ETT.

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

La incidencia de los accidentes de trabajo con baja sigue siendo más alta en los hombres, lo que se produce tanto con referencia al agregado regional como en los cuatro grandes sectores de actividad. Entre los varones, destaca la accidentalidad laboral en la construcción, mientras que, entre las mujeres, es mayor en el sector primario, a la vez que se da la ra-

reza de un valor del índice más alto en los servicios que entre la construcción, sólo explicable porque, en este último sector, la presencia femenina es muy reducida y concentrada en actividades administrativas. Con relación a 2019, el índice sólo crece, como en el agregado regional y tanto en hombres como en mujeres, en el sector agropesquero.

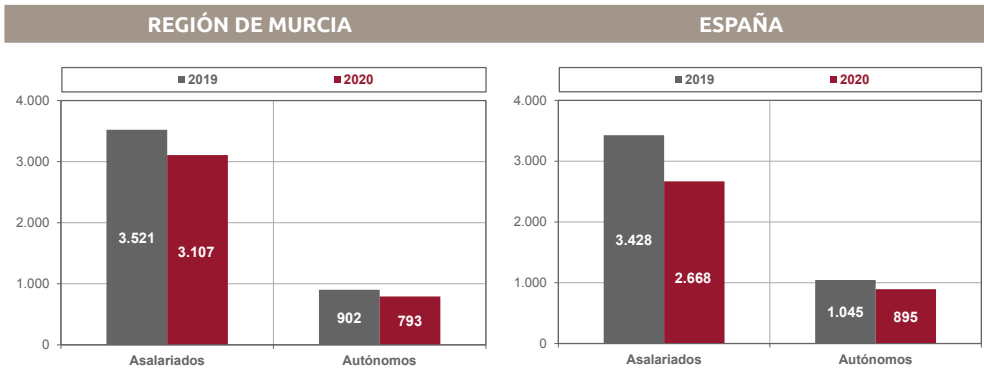
GRÁFICO 3.67.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2020 (1)



(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas, incluidos autónomos.

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

GRÁFICO 3.68.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL POR SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑOS 2019 y 2020 (1)



(1) El índice de incidencia, expresado por cada 100.000 trabajadores, se obtiene como el cociente entre el total de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral ocurridos durante el año de referencia y la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el colectivo de referencia con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Fuente: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

También sobresalen las divergencias entre los índices de incidencia en función de la situación profesional de los colectivos con cobertura obligatoria de la contingencia de

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Como en el año anterior, los valores en 2020 en la Región de Murcia son muchísimo más altos entre los asalariados (3.107)

que entre los autónomos (793), que puede provenir de una menor tendencia por parte de los segundos a dejar temporalmente la actividad laboral, en la que, en su caso, ellos asumen el riesgo y obtienen la ganancia. No hay que descartar que el trabajo por cuenta propia se da sobre todo en actividades de los servicios, en las que la incidencia es menor. En ambos regímenes de afiliación, el índice baja respecto a 2019. En España, la incidencia también es mayor en el personal asalariado que en el autónomo, aunque la brecha es menor que en la Región de Murcia.

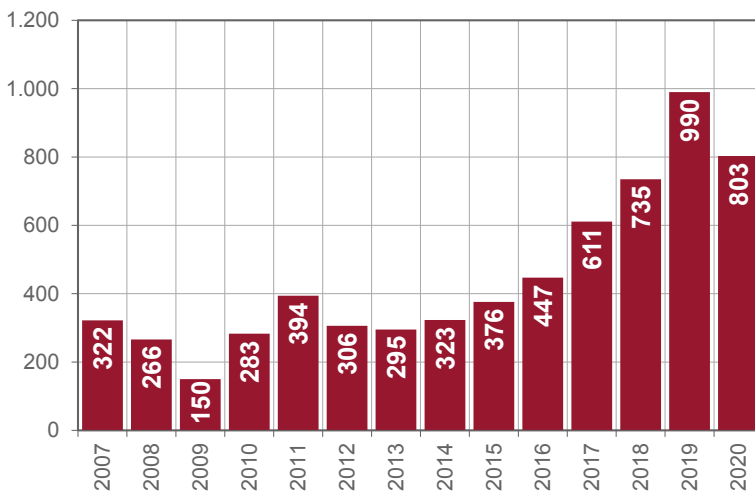
3.8.4. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Como se comenta en la Memoria del CESRM de 2019, los datos sobre enfermedades profesionales adolecen de varias debilidades. El punto de partida es su infravaloración, esencialmente porque las consecuencias lesivas de la exposición a un medio laboral no adecuado que pueden desembocar en una enfermedad se suelen manifestar años después de tal exposición, aunque también

cabe apuntar la interacción con otras alteraciones que distorsionan el diagnóstico e incluso el concepto legal —y acotado a una lista cerrada— de enfermedad profesional. La consecuencia es que una enfermedad de origen laboral puede acabar asociándose a una contingencia común o, en el mejor de los casos, ser calificada como accidente de trabajo. La citada Memoria concluye que todo ello dificulta la adopción de políticas públicas y estrategias empresariales adecuadas.

Los datos provisionales del RESL del ISSLRM contabilizan 803 enfermedades profesionales con baja en 2020, una cifra mucho menor que los 990 publicados con referencia al año, lo que implica una tasa de variación del $-18,9\%$. Como ocurre con los accidentes de trabajo, se rompe una tendencia creciente que parte de 2014 y que puede atribuirse en buena parte a la puesta en marcha de protocolos de detección por parte de la administración sanitaria en colaboración con el citado instituto regional. El perfil sectorial difiere del de los accidentes de trabajo, ya que sobresalen las enfermedades comunicadas en los servicios, por delante de la industria, el sector primario y la construcción.

GRÁFICO 3.69.
ENFERMEDADES PROFESIONALES COMUNICADAS CON BAJA
EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2020



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

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2020): *Efectos y consecuencias del coronavirus (II), Estudio nº 3302*, noviembre de 2020.

FEDEA (2020): *“Aspectos económicos de la crisis del Covid-19. Boletín de seguimiento”*, varios números.

FELGUEROSO, F., JANSEN, M. y JIMENO, J.F. (coord.) (2020): *“Por un mercado de trabajo moderno y resiliente”*, Informes del Grupo de Trabajo Mixto Covid-19, Fedea Policy Papers 2020/10.

IZQUIERDO, M., PUENTE, S. y REGIL, A. (2021): *“Los ERTE en la crisis del covid-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados”*, Banco de España, Boletín Económico 2/2021.

JANSEN, M. y FELGUEROSO, F. (2020): *Una valoración de los ERTE para hacer frente a la crisis del COVID-19 en base a la evidencia empírica y desde una perspectiva comparada*, FEDEA Policy Papers – 2020/06.

VALLE, E. y PUCH, L. (coord.) (2020): *“Medidas de apoyo a ciertos sectores clave para la reactivación económica y la generación de empleo tras el Covid-19”*, Informes del Grupo de Trabajo Mixto Covid-19, Fedea Policy Papers 2020/12.

FUENTES ESTADÍSTICAS

CENTRO REGIONAL DE ESTADÍSTICA DE MURCIA: *Padrón municipal de habitantes.*

CENTRO REGIONAL DE ESTADÍSTICA DE MURCIA: *Paro registrado.*

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Resúmenes Estadísticos de Siniestralidad Laboral.*

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Estadísticas Anuales de Siniestralidad Laboral.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Encuesta de población activa.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Estadística del padrón continuo.*

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES: *Estadísticas sobre trabajadores en situación de ERTE.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de accidentes de trabajo.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de asuntos sociales.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de contratos.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de empresas de trabajo temporal.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de huelgas y cierres patronales.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de mediación, arbitraje y conciliación.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Estadísticas de regulación de empleo.*

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: *Paro registrado: datos provinciales y autonómicos.*

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *Estadísticas. Afiliaciones en alta laboral.*