memoria región de murcia 21

3. *empleo y relaciones laborales*

2021 mrm

3.1. MERCADO DE TRABAJO

3.1.1. INTRODUCCIÓN

La crisis del coronavirus, con todas sus consecuencias políticas, sanitarias, sociales y económicas, describe un panorama notablemente diferenciado respecto a la Gran Recesión en el terreno laboral. El horizonte a partir de 2007 dibuja un desastre caracterizado de forma gemela por una brutal destrucción de empleo y un aumento vertiginoso del paro durante seis años consecutivos, al que sucede una recuperación que, en 2019, todavía no es completa. Se diagnostica generalmente que aquella crisis económica fue estructural, debido al sobredimensionamiento de sectores como el de la construcción y al efecto contagio sobre los balances de las entidades financieras, mientras que las actuaciones públicas se rigieron por la austeridad. Cuando, en marzo de 2020, se decreta el primer estado de alarma por la COVID-19, se interpreta que la crisis consecuente es coyuntural y que los niveles de empleo deben sostenerse. Los ERTE, que, en vez de por el despido, optan por combinar las vías suspensiva o reductiva con medidas de compensación de rentas, saltan a primer plano. También se aprueban prestaciones extraordinarias para el personal por cuenta propia. Gracias a estas actuaciones, el empleo, aunque cae, no se hunde. El año 2021 comienza con una tercera ola que lleva a las autoridades a adoptar nuevas restricciones sobre movilidad y zonas de atención a la clientela en actividades terciarias, pero, conforme se relajan una vez que mejora la incidencia, la economía empieza a mejorar y, en paralelo, se reactiva el empleo y el paro se reduce.

Este panorama lleva a situaciones quizá sorprendentes, pues los indicadores laborales afloran resultados mejores que antes de la pandemia, algo que no acontece con los económicos. Las cifras de activos y ocupados incluso marcan máximos históricos, mientras que el paro estimado se acerca a los valores de 2019. La necesidad de los ERTE empieza a mitigar, con lo que convergen los datos publicados de población ocupada y el empleo efectivo. El incremento del empleo regional beneficia sobre todo a mujeres, titulados de educación secundaria no obligatoria o universitaria, autónomos y trabajadores a tiempo completo. Hay algo más de temporalidad, pero sigue por debajo de los niveles previos a la pandemia. Se refuerza la ocupación en el sector público por los requerimientos sobrevenidos de personal en sanidad, atención a la dependencia o educación, entre otras áreas del Estado del Bienestar.

La EPA vuelve a ser la referencia estadística principal, sin menoscabo de la Tesorería General de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo Estatal como fuentes primarias complementarias. Junto con el análisis de la evolución de los datos respecto a 2020, procede hacer una comparación entre los datos de 2021 y los de 2019, con el fin de comprobar si se restaura todo el deterioro ocasionado por la pandemia. En algunos casos, esta perspectiva se contrastará con la del periodo 2013-2019 –en lo que se refiere al sector público conforme a la EPA, la fecha de origen es 2014-, con el fin de corroborar si se completa el ritmo de recuperación, mientras que las referencias a 2007 son residuales. El epígrafe sobre tiempo de trabajo, ocupación efectiva y teletrabajo es una continuación del realizado el año pasado sobre ocupación, tiempo de trabajo y COVID-19. Sus conclusiones giran

en torno a la convergencia entre cifras oficiales y trabajo efectivo, una tendencia a la baja de los ERTE y un repliegue del trabajo en el domicilio, que no sólo no se consolida como un mecanismo de conciliación y flexibilidad laboral sino que parece condenado a ser la única vía posible cuando los confinamientos obligan.

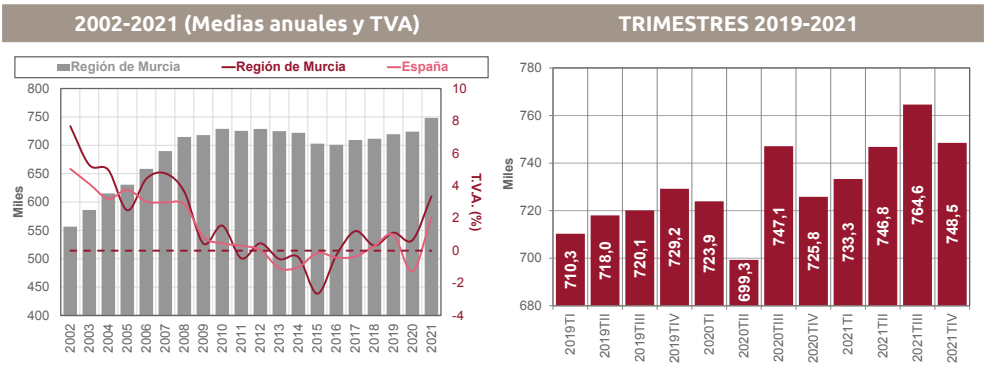
3.1.2. POBLACIÓN ACTIVA

Si sorprende que los flujos de entrada siguieran al alza cuando estalla la crisis pandémica, las señales de reactivación que surgen a lo largo de 2021 apuntalan el mercado de trabajo regional. Gracias al auge del empleo, que a su vez atrae a más gente en su búsqueda y facilita que el paro no se enquiste, la población activa murciana crece un año más, pasando de una media estimada de 724.000 integrantes en 2020 a 748.300 al año siguiente. Es la cifra más alta de la serie histórica de la EPA, incluso teniendo en cuenta los años de esplendor inmobiliario anteriores a 2008. No sucede en España, donde, no con relación al crecimiento económico, sino por la vía de un incremento de la población parada a causa de las mayores necesidades de contar con un empleo en época de crisis, la cifra de activos es más alta entre 2009 y 2012. La tasa de variación anual resultante es de un 3,4%, frente a un 2,1% en España, que puede estar incluso subestimada debido al efecto estadístico de los ERTE en la población ocupada en 2020, posteriormente absorbido una vez la actividad económica empieza a salir del letargo. Eludiendo lo más grave de la situación pandémica, el periodo 2019-2021 revela un crecimiento de la población activa regional de un 4%, muy superior al del 0,8% en la de España. Esta pauta difiere de la evolución decreciente del sexenio 2013-2019.

La evolución trimestral sigue concordando con los grados de rigidez y relajación de las medidas sociosanitarias adoptadas para luchar contra los efectos del coronavirus. No obstante, queda lejos el abismo del segundo trimestre de 2020, en que la población activa regional cae por debajo de las 700.000 personas. Tras la disminución entre el tercer y el cuarto trimestre del año citado, en el marco de la tercera ola, la trayectoria es ascendente hasta alcanzar un máximo de 764.600 activos en el tercer trimestre de 2021, fruto del impulso en la ocupación laboral. En el último trimestre del año, cuando se extiende la variable ómicron, vuelve a menguar, aunque debido sobre todo a una reducción del paro estimado.

En casi todas las comunidades autónomas se aprecia que la población activa crece

GRÁFICO 3.1.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA (Miles)



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

en relación con 2020. La Región de Murcia muestra una vitalidad que sólo superan, y por apenas una o dos décimas, Castilla-La Mancha, Cantabria y Andalucía. En la parte baja, se sitúan, con tasas de crecimiento inferiores al 1%, Asturias, Galicia y Castilla y León, así como Aragón, la única sin incremento —aunque sin retroceso—. Con relación a 2019, la Región de Murcia es la de mayor avance, por delante de la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha, mientras que hay siete regiones en que la cifra se reduce, destacando Castilla y León, Canarias, Aragón y Extremadura. Conviene subrayar que, sólo en siete comunidades autónomas, se detecta que la cifra de activos es mayor que en 2013: Baleares, Canarias, Cataluña, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Navarra y La Rioja.

Puede asociarse el incremento de la población activa regional al impulso del empleo más que a la incorporación al mercado de trabajo de la población en edad de trabajar. Equiparando la población potencialmente activa a la población de 16 años y más, su promedio regional en 2021 es de 1.240.400 personas, un 0,8% más que en 2020 y un 1,9% más que en 2021, lo que extiende la dirección del periodo expansivo 2013-2019. Estas alzas están por debajo de las de la población activa regional, pero son más altas que su equivalente en España, revelando que la Región de Murcia cuenta con una energía demográfico mayor. En esta línea, se enlaza con lo observado en España en el bienio 2019-2021, en el que el crecimiento de la población en edad de trabajar no lo asimila totalmente la actividad laboral. Esto explica que la población inactiva, inferior que la de 2020, también sea menor en la Región de Murcia con relación a 2019 (−1,1%), pero aumente en España (1,3%).

La población en edad de trabajar en la Región de Murcia aumenta con mayor fuerza entre las mujeres, en paralelo a la población activa femenina, que, con 331.700 integrantes, crece un 4,2% sobre 2020 y una décima más con origen en 2019, mientras que la masculina, con 416.600, lo hace un 2,6% y un 3,8% respectivamente. Sin embargo, en

TABLA 3.1.
POBLACIÓN ACTIVA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021 (Medias anuales en miles)

	2013	2019	2020	2021	20/21 (%)	19/21 (%)	13/19 (%)
Andalucía	4.032,1	3.958,4	3.887,3	4.022,9	3,5	1,6	-1,8
Aragón	655,4	653,1	645,4	645,2	0,0	-1,2	-0,4
Asturias	487,0	451,1	443,8	446,7	0,7	-1,0	-7,4
Baleares	612,1	647,2	630,0	648,7	3,0	0,2	5,7
Canarias	1.101,1	1.139,4	1.098,3	1.121,0	2,1	-1,6	3,5
Cantabria	279,6	271,8	266,8	276,2	3,5	1,6	-2,8
Castilla y León	1.171,1	1.121,3	1.097,0	1.102,2	0,5	-1,7	-4,3
Castilla- La Mancha	1.017,1	984,7	969,9	1.004,3	3,6	2,0	-3,2
Cataluña	3.862,8	3.867,1	3.818,1	3.892,3	1,9	0,7	0,1
C. Valenciana	2.461,7	2.430,2	2.410,5	2.450,6	1,7	0,8	-1,3
Extremadura	513,7	497,9	486,3	492,6	1,3	-1,1	-3,1
Galicia	1.290,9	1.241,1	1.220,9	1.228,2	0,6	-1,0	-3,9
Madrid	3.387,6	3.467,2	3.480,5	3.543,6	1,8	2,2	2,3
R. Murcia	725,0	719,4	724,0	748,3	3,4	4,0	-0,8
Navarra	314,5	314,8	309,5	317,2	2,5	0,8	0,1
País Vasco	1.047,2	1.030,4	1.014,4	1.028,8	1,4	-0,2	-1,6
Rioja, La	155,7	156,2	154,6	158,4	2,5	1,4	0,3
España	23.190,2	23.027,1	22.733,3	23.203,2	2,1	0,8	-0,7

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

la inactividad laboral, la mayor presencia de mujeres no pierde peso, ya que los varones salen de esta situación a un ritmo mayor.

La población inactiva regional está compuesta por una media de 492.000 personas, lo que supone unas 14.500 menos que el año anterior y alrededor de 5.000 que hace dos. Las principales causas de inactividad son la jubilación (173.700), las labores del hogar (120.000) y la condición de estudiante (108.500). Respecto a 2020, sólo sube, atendiendo a las causas listadas explícitamente en el cuestionario de la EPA que se responden con suficiencia, la cifra de inactivos estudiantes, mientras que mengua significativamente la de quienes tienen una incapacidad permanente, los perceptores de una pensión distinta a la de jubilación, quienes realizan labores del hogar y, de forma muy reducida, los jubilados. Si la referencia es 2019, sólo aumentan estudiantes y jubilados. En España además hay que añadir a quienes perciben una pensión que no es de jubilación.

Al crecer más la población activa que la población en edad de trabajar, la tasa de actividad repunta a un 60,3%, la más alta desde 2015. Su valor es mayor que el de la tasa de actividad de España, de un 58,5%, aunque evidentemente también rebasa la de 2020. Sólo la Comunidad de Madrid (63,4%), Baleares (63,2%) y Cataluña (61,3%) muestran valores más elevados.

Suben tanto la tasa masculina como la femenina, que son de un 67,8% y de un 50% respectivamente. La serie histórica evidencia que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es intensa, aunque la brecha sigue siendo ancha y se empequeñece lentamente, sólo dos décimas respecto al año precedente. Esta distancia es mayor que la española, que nuevamente refleja una menor presencia en el mercado laboral de los varones (63,6%) y mayor de las mujeres (53,7%).

Al desagregar por grandes cohortes de edad, el tramo 25-54 años, el mayoritario entre la población activa, presenta una tasa de actividad del 85,2%, más alta que la de 2019 y acercándose al valor que marca al final de la Gran Recesión. En los intervalos extremos, las trayectorias divergen: en los menores de 25 años, va a la baja, quedando en un 35,8%; en los mayores de 55 años, hacia arriba, aunque la tasa está en un 31,9%. Como la ocupación laboral sólo se retrae entre los más jóvenes, la crisis pandémica se ceba con ellos, que soportan un menor grado de protección contractual, además de una mayor tendencia a continuar en el sistema educativo.

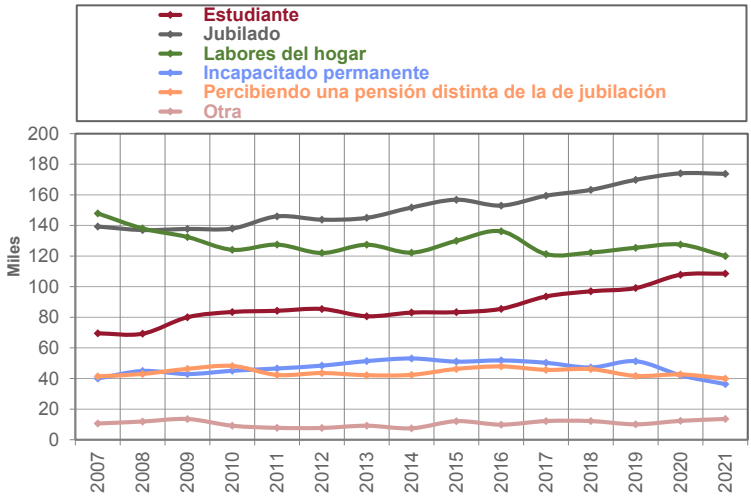
Las tasas de actividad son más elevadas entre los hombres que entre las mujeres en las tres cohortes mencionadas, con una brecha menor entre los menores de 25 años (40,6-30,8%, menos de diez puntos porcentuales) que entre quienes tienen de 25 a 54 años (91,7-78,3%) y, sobre todo, que entre los mayores de 55 años (39,3-25,5%). Las trayectorias seguidas son iguales en la desagregación por sexos que en la agregación.

TABLA 3.2.
POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021 (Medias anuales en miles)

		Región de Murcia							España			
		2013	2019	2020	2021	Variación (%) 20/21	Variación (%) 19/21	Variación (%) 13/19	2021	Variación (%) 20/21	Variación (%) 19/21	Variación (%) 13/19
Total	Ambos sexos	1.180,8	1.216,8	1.230,6	1.240,4	0,8	1,9	3,0	39.654,2	0,2	1,0	1,6
	Hombres	589,4	604,3	611,3	614,6	0,5	1,7	2,5	19.270,8	0,1	0,9	1,2
	Mujeres	591,4	612,6	619,4	625,8	1,0	2,2	3,6	20.383,5	0,2	1,0	2,0
Activos	Ambos sexos	725,0	719,4	724,0	748,3	3,4	4,0	-0,8	23.203,2	2,1	0,8	-0,7
	Hombres	409,5	401,3	405,8	416,6	2,6	3,8	-2,0	12.250,6	1,2	-0,2	-2,0
	Mujeres	315,5	318,1	318,3	331,7	4,2	4,3	0,8	10.952,6	3,1	1,8	0,8
Inactivos	Ambos sexos	455,8	497,4	506,6	492,1	-2,9	-1,1	9,1	16.451,0	-2,3	1,3	5,1
	Hombres	179,9	203,0	205,4	198,1	-3,6	-2,4	12,8	7.020,2	-1,6	2,9	7,6
	Mujeres	275,9	294,4	301,1	294,0	-2,4	-0,1	6,7	9.430,9	-2,9	0,1	3,4

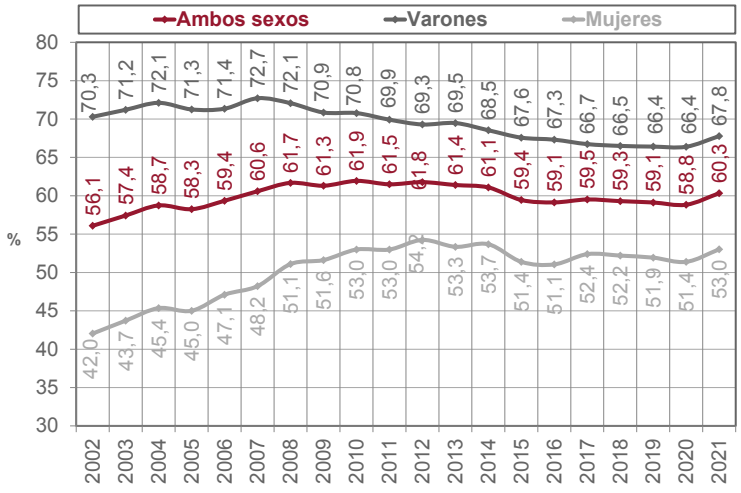
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.2.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA POR CAUSAS DE INACTIVIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2021 (Medias anuales en miles)



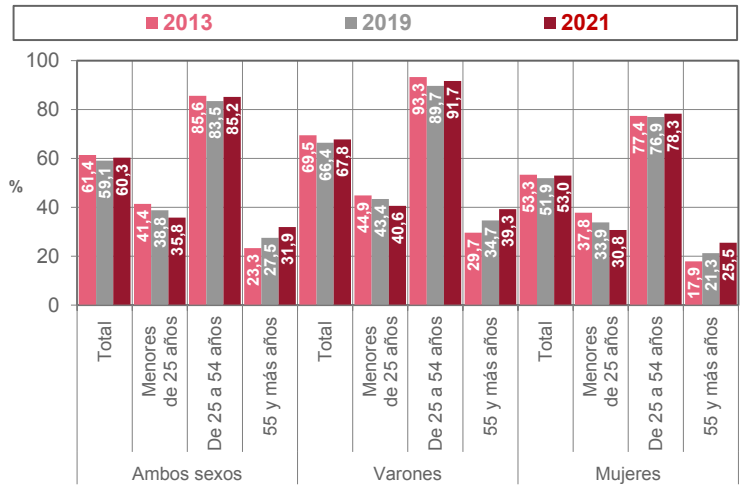
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.3.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2021 (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 2021 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

3.1.3. POBLACIÓN OCUPADA

3.1.3.1. RASGOS GENERALES

El mercado de trabajo asiste a una recuperación de los niveles de empleo anteriores al coronavirus como no lo hace la actividad productiva. Ya en 2020, como se señala en la Memoria del CESRM de ese año, la reducción de puestos de trabajo es tenue en comparación con el desplome económico debido a que, en vez del recurso al despido, el protagonismo recae en los ERTE[1], que se basan en la reducción de la jornada o en la suspensión no extintiva del contrato laboral en combinación con un mecanismo de compensación de rentas. En 2021, las cifras de población ocupada siguen un ritmo acelerado a partir del segundo trimestre, pero esta vez los ERTE tienden a la intranscendencia. En su lugar, aparecen otros factores de estímulo, como el ritmo de vacunación, la desaparición paulatina de las restricciones, el papel del sector público como agente institucional que desarrolla las medidas de lucha contra la pandemia en los diversos ámbitos o las expectativas económicas. Al cierre del año, la ocupación laboral todavía no se resiente a causa de los efectos de la variante ómicron, de los cuellos de botella en la cadena de suministros o del encarecimiento de los costes de producción.

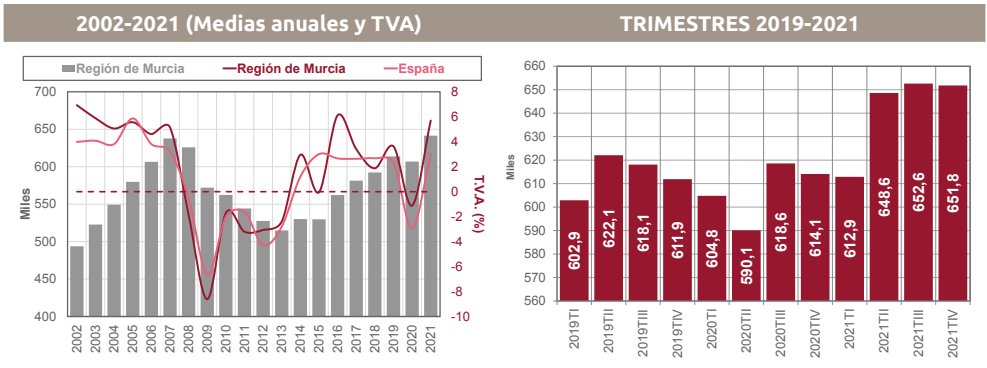
En términos de medias anuales, la población ocupada de la Región de Murcia en 2021 se estima en 641.500 personas, un 5,7% más que en 2020 y, en cifras absolutas, de casi 35.000. Teniendo en cuenta la trayectoria intensamente a la baja de los ERTE y del número reducido de autónomos obligados a suspender su actividad por resolución administrativa

1 La metodología de la EPA especifica que los trabajadores suspendidos de empleo se clasifican como ocupados cuando existe una garantía de reincorporación al puesto de trabajo, una vez finalizado el periodo de suspensión, mientras que los trabajadores afectados por un ERTE con reducción de jornada son ocupados, reflejándose dicha reducción en las horas de trabajo realizadas.

que perciben una prestación extraordinaria, el aumento real es incluso mayor. Respecto a 2019, el año que precede a la crisis pandémica, hay casi 28.000 ocupados más, un incremento relativo del 4,5% que constata la recuperación laboral. El promedio anual es de tal calibre que genera un valor máximo de la población ocupada regional, incluso abarcando la expansión inmobiliaria de la primera década del siglo XXI. El impacto es más llamativo que en el conjunto de España, en donde el repunte anual es de un 3% y hay unos 6.000 ocupados menos que dos años antes. La perspectiva trimestral arroja resultados que invitan al optimismo. Si, en España, el tope de los veinte millones de ocupados se supera en la última mitad del año, lo que no se ve desde 2008, la Región de Murcia muestra un nuevo ejemplo de máximos. En los tres primeros meses, con 613.000 ocupados, persiste en cierto letargo, debido a la tercera ola del coronavirus y el consiguiente refuerzo de las medidas restrictivas de movimientos y actividad. A partir de entonces, conforme la incidencia se suaviza, despunta el empleo, de forma que se alcanza un máximo histórico de 652.600 personas ocupadas en el tercer trimestre, cifra que desciende muy livianamente —en menos de mil personas— en el siguiente.

La creación neta de empleo en 2021 sucede en todas las comunidades autónomas pero, como sucedió un año antes, con notable dispersión territorial. La Región de Murcia mostrando dinamismo al encontrarse entre las de mayor avance, como entonces mostró resistencia a la crisis con un descenso menos profundo que en España. La tasa interanual de crecimiento de la población ocupada de la comunidad murciana sólo es inferior a la de Castilla-La Mancha (6,1%) y deja por detrás a Baleares (4,7%), Cantabria (4,3%), Andalucía (4,3%) y Extremadura (4,2%); a gran distancia, Canarias (1,3%), Castilla y León (1,2%), País Vasco (1,1%) y Galicia (1%), abocadas a los últimos lugares. El análisis de la hipótesis de recuperación laboral, calificada a través de las tasas de variación entre 2019 y 2021, lleva a la Región de Murcia a encabezar la lista de los territorios que la confirman, muy por delante de Castilla-La Mancha (2,7%), Extremadura (1,5%), Comunidad de Madrid (1,1%), Andalucía (1%) y Asturias (1%). Nueve regiones todavía no retoman los niveles prepandémicos, siendo, como a lo largo de 2020, Canarias (–4,9%) y Baleares (–3,2%) donde peor influyen los efectos, evidente consecuencia de un modelo productivo sustentado en el turismo y, por lo tanto, dependiente de los clientes extranjeros.

GRÁFICO 3.5.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA REGIÓN DE MURCIA (Miles)



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

TABLA 3.3.
OCUPADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021
(Medias anuales en miles)

	2013	2019	2020	2021	20/21 (%)	19/21 (%)	13/19 (%)
Andalucía	2.571,5	3.119,8	3.021,1	3.151,1	4,3	1,0	21,3
Aragón	515,3	587,6	569,9	579,7	1,7	-1,3	14,0
Asturias	369,5	387,0	381,1	390,8	2,5	1,0	4,8
Baleares	475,9	571,2	528,2	552,9	4,7	-3,2	20,0
Canarias	729,7	905,9	849,8	861,2	1,3	-4,9	24,2
Cantabria	222,5	243,8	234,4	244,5	4,3	0,3	9,6
Castilla y León	916,4	990,8	964,7	976,6	1,2	-1,4	8,1
Castilla- La Mancha	712,3	825,1	798,4	847,2	6,1	2,7	15,8
Cataluña	2.969,6	3.440,7	3.335,8	3.442,1	3,2	0,0	15,9
C. Valenciana	1.771,2	2.087,3	2.020,4	2.060,5	2,0	-1,3	17,8
Extremadura	339,7	390,7	380,3	396,4	4,2	1,5	15,0
Galicia	1.006,4	1.095,2	1.074,2	1.085,1	1,0	-0,9	8,8
Madrid	2.718,1	3.099,0	3.045,6	3.134,2	2,9	1,1	14,0
R.Murcia	514,9	613,8	606,9	641,5	5,7	4,5	19,2
Navarra	258,1	288,9	278,4	283,6	1,9	-1,8	11,9
País Vasco	873,6	936,1	917,6	927,7	1,1	-0,9	7,2
Rioja, La	124,5	140,6	137,9	140,2	1,7	-0,3	12,9
España	17.139,0	19.779,3	19.202,4	19.773,6	3,0	0,0	15,4

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

Si la modesta recuperación que sucede a la Gran Recesión favorece la creación de empleo en la Región de Murcia sobre todo a los varones, la oscilación en forma de parábola invertida que se dibuja en los dos últimos años, así como el repunte experimentado en el transcurso de 2021, beneficia más a las mujeres. La tasa de crecimiento interanual de la población ocupada femenina regional es de un 7,2%, frente a una masculina del 4,6%. En términos bianuales, las variaciones calculadas son de un 5,6% y de un 3,7% respectivamente. En España, también se traza una trayectoria creciente de la ocupación femenina, aunque con menor fuerza, mientras que, en la ocupación masculina, llega a producirse una contracción del 0,9% en el intervalo 2019-2021. El impulso del empleo público, en el que las mujeres son mayoría, en tiempos de acuciantes demandas sociosanitarias, contribuye a esta circunstancia. Integrada, en cómputo de media anual de 2021, por 366.700 varones y 274.800 mujeres, la participación femenina en la población ocupada de la Región de Murcia es de un 42,8%, entre cuatro y seis décimas mayor que la de los dos años precedentes, pero sigue quedando lejos de la del conjunto de España (46,1%).

Las tasas anuales son más altas a la hora de describir el crecimiento de la ocupación laboral entre los menores de 25 años (10%) que entre los de 55 años y más (7,7%) y que entre quienes tienen de 25 a 54 años (4,9%), pero el bienio pandémico asimila las pautas de 2020 en cuanto que deja un aumento significativo del empleo entre los más veteranos (22,6%) y una contracción, aunque nimia, entre los más jóvenes (–0,1%), mientras que, en la cohorte intermedia, hay una subida moderada (1,1%). De forma generalizada, estos pasos siguen el mismo signo, pero con menor ritmo, en España —la salvedad es que la ocupación en el intervalo 25-54 años cae en el periodo 2019-2021—. Tiene sentido establecer vínculos entre la evolución del empleo, la precariedad contractual y los ERTE, ya que los trabajadores de más edad

suelen contar con contratos indefinidos, lo que facilita la vía de los ERTE en los malos tiempos, al contrario que los más jóvenes, con mayor temporalidad y, por ello, con mayor riesgo de que sus contratos de trabajo concluyan sin ser renovados. Al cruzar sexo y edad, es de señalar que, en la Región de Murcia, la evolución más moderada observada en las dos cohortes de menor edad entre 2019 y 2021 cuenta con el beneficio de que, en estas, se crea empleo femenino, mientras que se retrae el masculino, mientras que, en España, el empleo femenino se limita a crecer entre quienes cuentan con 55 años y más.

Como el empleo crece a una mayor velocidad que la población potencialmente activa, mejoran las tasas de empleo. En la Región de Murcia, es de un 51,7% en 2021, más alta que la de 2020 (49,3%) e incluso que la de 2019 (50,4%). Si no se tiene en cuenta el dato de 2020, que lógicamente trunca el recorrido trazado, se observa una evolución positiva continuada desde 2013. Además, la tasa de 2021 marca el porcentaje más alto desde 2009, en los comienzos de la Gran Recesión. Nuevamente hay que hablar de la brecha de género que perjudica a las mujeres, pero la tasa regional de empleo femenino llega a un 43,9%, por lo que está a sólo cinco décimas del máximo de 2008, mientras que la tasa masculina, de un 59,7%, también la más elevada desde 2009, se encuentra aún bastante alejada de los valores anteriores que se generan en el auge inmobiliario. En España, la tasa de empleo es de un 49,9%, casi dos puntos por debajo de la murciana y cinco décimas menor que la de 2019, pero el sesgo de género es mucho menor.

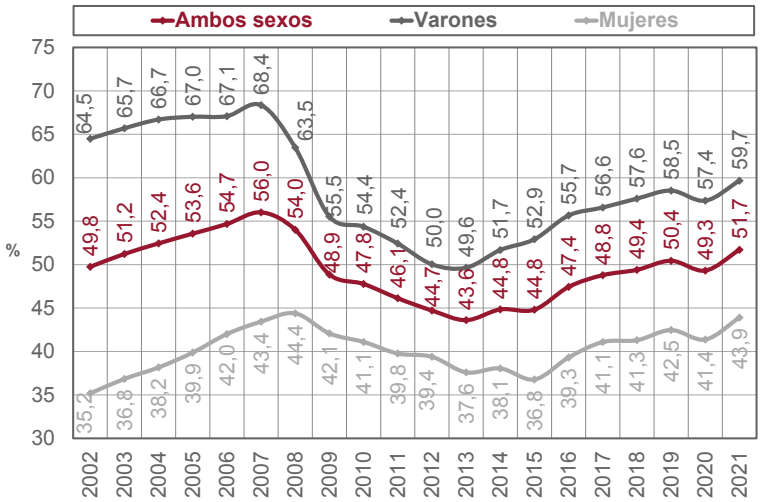
La progresión experimentada por la tasa regional de empleo en 2021 respecto a 2019 y 2013 se extrapola a la de la cohorte 25-54 años y a la de los de 55 años y más, pero no a la de los menores de 25. En los dos primeros colectivos, se alcanzan un 73,9% y un 28,2%respectivamente, pero, en el colectivo más joven, se queda en un 24,7%, alrededor de un punto porcentual menos que en 2019, aunque no se hunde en los registros de 2013, de menos de un 20%. La pauta se sigue de igual manera en hombres y en mujeres. Los cruces por sexo y edad revelan los valores más altos, como en el nivel inmediatamente anterior de agregación, en las personas de entre 25 y 54 años, con una tasa de empleo masculina del 81,3% y de un 66,1%, la femenina,

TABLA 3.4.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD.
AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021 (Miles)

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Ambos sexos	**515,0**	**613,7**	**606,9**	**641,4**	**5,7**	**4,5**	**19,2**	**19.773,6**	**3,0**	**0,0**	**15,4**
Menores de 25 años	28,3	38,9	35,3	38,9	10,0	-0,1	37,7	995,4	12,6	-4,2	36,1
25-54 años	420,8	475,1	458,0	480,3	4,9	1,1	12,9	14.882,0	1,9	-2,2	9,1
55 y más años	65,9	99,7	113,5	122,2	7,7	22,6	51,4	3.896,2	5,0	10,5	45,0
Hombres	**292,6**	**353,6**	**350,6**	**366,7**	**4,6**	**3,7**	**20,9**	**10.651,8**	**2,1**	**-0,9**	**15,3**
Menores de 25 años	15,7	24,3	22,3	23,6	5,8	-3,0	54,5	542,3	8,8	-6,7	44,9
25-54 años	238,5	270,1	262,7	269,9	2,7	-0,1	13,3	7.967,8	1,1	-2,9	9,0
55 y más años	38,4	59,2	65,6	73,3	11,7	23,7	54,4	2.141,7	4,5	9,2	41,2
Mujeres	**222,4**	**260,2**	**256,3**	**274,8**	**7,2**	**5,6**	**17,0**	**9.121,9**	**4,0**	**1,0**	**15,5**
Menores de 25 años	12,6	14,7	13,0	15,4	18,5	5,1	16,3	453,1	17,5	-0,9	26,3
25-54 años	182,3	205,1	195,3	210,5	7,8	2,6	12,5	6.914,2	2,8	-1,4	9,2
55 y más años	27,5	40,5	48,0	49,0	2,1	20,9	47,3	1.754,6	5,7	12,1	50,0

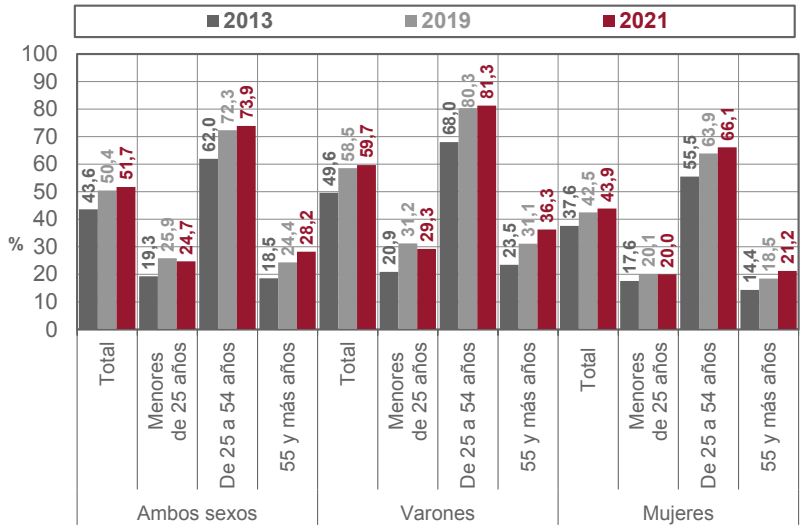
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

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 2002-2021 (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 2021 (Medias anuales en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

pero son insuficientes en la población menor de 25 años (29,3 y 20% respectivamente). Una vez más, se consigna que el empleo juvenil en la Región de Murcia sigue siendo una asignatura pendiente.

La población ocupada de nacionalidad extranjera en la Región de Murcia crece un 8,8% respecto al año anterior, frente a un 5,2% la de nacionalidad española, pero el recio impacto negativo padecido en el empleo foráneo durante el primer año de la crisis pandémica, cuando el autóctono resiste, origina que, en el intervalo temporal 2019-2021, el saldo acaba con una caída neta entre los primeros (–1,1%), frente al auge entre los segundos (5,5%). Persiste en buena medida el escenario de la modesta recuperación del sexenio 2013-2019, que beneficia a ambas agrupaciones de nacionalidades, pero con más ritmo entre la ocupación española. Al desglosar por sexo, la contracción observada en la población extranjera la padecen en exclusiva las mujeres —crece el empleo extranjero masculino—, cuando son ellas las que sostienen el ascenso del empleo nacional. Su dependencia de los sectores con mayor inestabilidad laboral condiciona que la gente extranjera esté más expuesta a los flujos de entrada y salida del trabajo remunerado en las distintas fases del ciclo económico.

En 2021, los niveles medios y altos de enseñanza reglada siguen siendo clave en la explicación del repunte del empleo. Esto determina que, a la hora de calcular las tasas bianuales, se obtengan valores positivos entre la población ocupada de educación superior (12,8%) y secundaria de segunda etapa (7,5%), frente al deterioro en la de educación secundaria de primera etapa (–3,3%) y la que, como máximo, posee estudios primarios (–7,4%). Los signos de las tasas son los mismos entre la población ocupada en el conjunto de España, aunque el impulso es más comedido y las caídas, en general, más profundas. El peso de los estudios de niveles medio-avanzado y alto en la población ocupada regional todavía es menos significativa que en el conjunto de España, debido a los rasgos del tejido productivo regional, pero van ganando relevancia. La Memoria del CESRM de 2020 ya cita la consolidación de los niveles de empleo de los titulados superiores, razonada a partir de su representatividad en el empleo fijo y en el sector público, así como por su mayor capacidad para ejercer el teletrabajo, aunque esta modalidad no se haya difundido como se esperaba. Lo que sí es notorio es que la expansión del empleo en personas con un nivel académico alto corre paralela a la del empleo femenino, en consonancia con el protagonismo de las mujeres en la formación universitario.

TABLA 3.5.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021
(Medias anuales en miles)

		Región de Murcia							España			
		2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
						20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Total	Ambos sexos	514,9	613,8	606,9	641,5	5,7	4,5	19,2	19.773,6	3,0	0,0	15,4
	Hombres	292,6	353,6	350,6	366,7	4,6	3,7	20,9	10.651,7	2,1	-0,9	15,3
	Mujeres	222,4	260,2	256,3	274,8	7,2	5,6	17,0	9.121,9	4,0	1,0	15,5
Española	Ambos sexos	431,0	521,8	523,3	550,6	5,2	5,5	21,1	17.385,7	3,0	0,0	14,2
	Hombres	242,5	295,8	297,7	305,7	2,7	3,4	22,0	9.362,9	2,1	-0,9	13,2
	Mujeres	188,5	226,0	225,7	244,8	8,5	8,3	19,9	8.022,8	4,1	1,1	15,5
Extranjera	Ambos sexos	83,9	92,0	83,6	90,9	8,8	-1,1	9,6	2.387,9	2,9	-0,5	24,6
	Hombres	50,1	57,8	53,0	61,0	15,0	5,5	15,4	1.288,8	2,6	-1,0	34,0
	Mujeres	33,9	34,2	30,6	29,9	-2,1	-12,4	0,8	1.099,1	3,2	0,1	15,1

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

TABLA 3.6.
POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL ACADÉMICO. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Total	**514,9**	**613,7**	**606,8**	**641,4**	**5,7**	**4,5**	**19,2**	**19.773,5**	**3,0**	**0,0**	**15,4**
Hasta educación primaria inclusive (1)	70,4	53,1	51,0	48,9	-4,0	-7,8	-24,7	897,6	-3,5	-15,8	-31,3
Educación secundaria primera etapa	158,4	201,8	192,2	195,2	1,5	-3,3	27,4	4.973,8	0,4	-6,6	17,9
Educación secundaria segunda etapa (2)	103,1	140,3	137,9	150,9	9,4	7,5	36,1	4.758,7	3,7	0,7	18,0
Educación superior	183,0	218,5	225,7	246,5	9,2	12,8	19,4	9.143,5	4,7	5,6	22,6

(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.

La evolución de la población ocupada en función de la actividad en que trabaja, a pesar de que la EPA proporciona la información estadística a un nivel de desglose insuficiente para llegar al detalle en actividades significativas, mantiene una senda en concordancia con conductas observadas durante la pandemia, en especial en los momentos más duros, con una importancia no mucho menor que la de las medidas adoptadas por las autoridades.

El empleo en el sector primario se desenvuelve más en función de las temporadas agrícolas incluso en los dos últimos años, a pesar del papel de las ramas agroalimentarias en el suministro de productos de primera necesidad, que no puede interrumpirse ni siquiera cuando se dictan confinamientos obligatorios. El repunte del segundo trimestre de 2020, con el primer estado de alarma en su plenitud, induce a confusión, ya que, en el mismo trimestre de 2021, se marca el máximo del año en la población ocupada del sector. Si se cuantifica calculando las medias anuales, son 71.400 personas, un 2% menos que en 2020 y un 4,6% menos que en 2019. Se produce un contraste con la evolución en el sector agropesquero español, cuya ocupación crece un 4,9% en 2021, compensando la caída del año anterior, lo que da lugar a una tasa bianual positiva (0,7%).

La industria regional cuenta con una población ocupada media de 85.500 personas, un 2,5% más que en 2020. Una intensidad mayor que en la caída del primer año de la pandemia, con lo que el saldo del último bienio proporciona una tasa de crecimiento del 0,9%, pausada, pero favorable en comparación con la mengua simultánea en la ocupación industrial española (–2,3%). En el haber, hay que apuntar la bonanza en la industria manufactura, con 78.700 personas ocupadas y un crecimiento en torno al 3%; en el lado del debe, el decremento en el agregado de energía y suministros, tanto en términos anuales (–5,5%) como en el periodo 2019-2021 (–18,5%).

La construcción fue el gran sector de actividad con mayor deterioro laboral en 2020, pero, un año después, remonta y anota un crecimiento del 9,6%, el más alto de los cuatro, para dejar su media de ocupados en 42.300. Sube la licitación pública, se visa más obra en vivienda y los precios repuntan, señales de que la demanda se mueve y estimula el empleo. No obstante, fue tan dura la caída en 2020 que la recuperación no es plena. Esto se ve en la tasa bianual (–1,7%), que, en España, tiene diferente sentido (1,1%).

Los servicios emplean en promedio a 442.200 personas, un 69% de la población ocupada de la Región de Murcia. El crecimiento es de un 7,3% respecto a 2020 y de un 7,6% si la referencia es 2019. La heterogeneidad del sector exige un desglose por actividades. La EPA publica datos a escala regional desglosados por ramas de actividad, pero algunas de estas ramas presentan un nivel de agrupación tal que mezcla actividades totalmente diferentes entre sí. Eso explica que *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería* registre tasas de variación positivas en la Región de Murcia, concretamente un 20,1% en la anual y un 14,1% en la bianual, con lo que no se recoge el impacto negativo en la hostelería y tal vez sobreestime el transporte por carretera, tan estratégico a escala regional. Véanse las diferencias con la evolución de esta rama en el conjunto de España, en donde la población ocupada apenas aumenta respecto a 2020 y baja un 6,4% relacionada con la de 2019. En el resto de ramas, la que presenta la mejor trayectoria este último año es *Información y comunicaciones* (23,1%), mientras que la peor es *Actividades inmobiliarias* (−14,7%). La perspectiva 2019-2021, sin embargo, coloca a estas dos ramas en los dos primeros lugares en cuanto a dinamismo ocupacional. *Actividades inmobiliarias* crece bianualmente un 59,3%, pero, dada su escasa cuantía total, exige precaución al valorar el dato. *Información y comunicaciones* lo hace en un 58,1%, lo que refleja la importancia que toman estas actividades durante la pandemia.

TABLA 3.7.
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021 (Medias anuales en miles)

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Agricultura	68,1	74,9	72,9	71,4	-2,0	-4,6	10,0	802,7	4,9	0,7	8,2
Industria	68,1	84,8	83,5	85,5	2,5	0,9	24,5	2.700,2	0,1	-2,3	17,3
Industrias extractivas; suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro agua, actividades saneamiento, gestión residuos, descontaminación	7,2	8,4	7,3	6,9	-5,5	-18,5	17,5	277,2	3,8	3,4	13,2
Industria manufacturera	60,9	76,4	76,2	78,7	3,2	3,0	25,4	2.422,9	-0,3	-2,9	17,8
Construcción	28,0	43,0	38,6	42,3	9,6	-1,7	53,8	1.291,5	3,8	1,1	24,1
Servicios	350,7	411,1	412,1	442,2	7,3	7,6	17,2	14.979,2	3,3	0,3	14,8
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	201,2	20,1	14,1	19,1	5.446,8	0,6	-6,4	16,1
Información y comunicaciones	5,4	7,6	9,7	12,0	23,1	58,1	41,6	670,8	9,4	11,3	15,3
Actividades financieras y de seguros	10,2	8,3	11,1	11,4	2,0	36,7	-18,4	487,5	9,6	13,6	-5,5
Actividades inmobiliarias	0,8	2,3	4,3	3,6	-14,7	59,3	203,3	154,0	1,4	-0,2	67,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	40,3	47,3	47,9	41,5	-13,4	-12,4	17,4	2.138,4	4,9	4,2	19,4
Administración Pública y defensa, Seg. Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	106,0	126,0	130,0	133,7	2,9	6,1	18,9	4.678,2	5,2	6,3	15,6
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	39,0	-6,3	-10,0	7,8	1.403,8	1,2	-5,2	4,9

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

En sentido contrario, resaltan las caídas en *Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares* (–12,4%) y en *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios* (–10%).

En la Región de Murcia, se estiman 536.000 personas asalariadas y 105.400 que trabajan por cuenta propia. Es impactante cómo crece el empleo autónomo regional en el último año (16,2%), en comparación con la velocidad menor que se observa en el empleo por cuenta ajena (3,8%), lo que marca en el mismo sentido la evolución respecto a 2019. En España, la fuerza es mucho más contenida, lo que deja un crecimiento bianual de apenas un 1% en el empleo no asalariado y una disminución en el asalariado. Dentro del empleo contratado, la evolución es más favorable en el sector público. En cuanto a la evolución del empleo autónomo, tiene un componente estacional fuerte a partir de la segunda mitad de 2021, con especial hincapié en el tercer trimestre, que estima 111.000 integrantes de este colectivo. La evolución de la ocupación regional por cuenta propia según la EPA, tan brusca, contrasta con la de los datos del Régimen Especial de Autónomos según las estadísticas de la Seguridad Social.

3.1.3.2. TIEMPO DE TRABAJO, OCUPACIÓN EFECTIVA Y TELETRABAJO

El retorno a los niveles de empleo que había antes de la crisis pandémica despierta los elogios a los mecanismos de protección, como los ERTE o las prestaciones de apoyo a los autónomos, que contribuyen significativamente a alejar el fantasma del desempleo. El éxito es indudable, pero sorprende que el PIB no evolucione como lo hace la población ocupada, independientemente de que otros indicadores de contabilidad nacional, como la recaudación fiscal, puedan aportar algo más de congruencia. Más allá de las dudas metodológicas o de los temores sobre el empeoramiento de la productividad aparente del trabajo, el argumento sirve para no detenerse sólo en el análisis del factor trabajo en función de las personas con empleo, sino para profundizar a partir de la medición de las horas trabajadas.

Los datos que proporciona la EPA, sea en términos de número medio de horas semanales trabajadas o de número total, apuntan a que hay una mejora respecto a 2020, pero todavía no una recuperación hasta igualar el tiempo de trabajo realizado en 2019. Si el análisis se ciñe al número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados en su empleo principal, hayan trabajado o no en la semana, resulta en la Región de Murcia una media anual de 31,8 horas, unos minutos más que en 2020, lo que redunda en un crecimiento a una tasa

TABLA 3.8.
OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021
(Medias anuales en miles) (1)

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Ocupados	514,9	613,8	606,9	641,5	5,7	4,5	19,2	19.773,6	3,0	0,0	15,4
Cuenta propia	90,6	94,3	90,7	105,4	16,2	11,7	4,1	3.132,9	1,6	1,0	1,3
Asalariados	424,2	519,4	516,2	536,0	3,8	3,2	22,4	16.625,6	3,2	-0,3	18,5

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

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

del 0,8%, pero un 6% menos que en 2019. Por sexo, el promedio es de 34,8 horas trabajadas por los hombres, frente a 27,9 en las mujeres, con una brecha que se agranda con relación a los dos años precedentes. El calendario a lo largo de 2021 muestra un máximo de 34,2 horas en el segundo trimestre, que está a un nivel muy similar al del mismo trimestre de hace dos años, pero el tercer trimestre se desliza hasta las 29,6, entre una y dos horas menos no sólo respecto a 2019, sino también al año siguiente, y el cuarto se queda en 31,6, a su vez por debajo del último trimestre de los dos años anteriores. Esta evolución trimestre a trimestre muestra que, entre abril y junio, el ritmo de vacunación, la relajación de restricciones y la temporada agraria enmarcan la vuelta a unos niveles regionales de jornada laboral que pueden catalogarse como normales, pero, a partir de la segunda mitad del año, las perturbaciones sobrevenidas frenan esta tendencia, con la consecuencia de que los empleadores opten por aligerar la duración de la jornada, en vez de por tomar decisiones que conlleven una caída neta de la población ocupada.

La recuperación de la cifra de personas ocupadas en paralelo a una trayectoria menos favorable de la de horas trabajadas se atribuye a varias causas. Las expectativas que animan a la contratación se ven atemperadas por una demanda no tan en auge, los cuellos de botella en ciertos suministros y unos mayores costes de producción, que contienen la duración del tiempo de trabajo. Sin embargo, los ERTE y las ayudas para la preservación de la actividad en el personal autónomo, tan trascendentales en 2020, remiten en el año posterior. Como antesala, la EPA estima que hay un promedio regional de 74.100 personas ocupadas que no han trabajado en la semana de referencia, un 8,9% menos que en 2020, pero un 4,1% más que el año anterior. En 2020, el principal motivo respondido es el paro parcial por razones técnicas o económicas o regulación de empleo —esta respuesta se aproxima a una mención a los ERTE[2]—, que abarca a casi 73.000 personas en el segundo trimestre, en el que se desarrolla la mayor parte del confinamiento del primer estado de alarma, pero la segunda mitad del año aminora sustancialmente estos paros. En 2021, su influencia, promediada en 8.700 ocupados durante los tres primeros meses, decrece trimestre a trimestre hasta ser testimonial. Es de reseñar que cobra protagonismo la alusión a enfermedades, accidentes o incapacidad temporal, que afecta a unos 30.000 ocupados que no trabajaron en la semana de referencia, un 30,4% más que en 2020 y casi tres cuartas partes más que en 2019. Este apunte enlaza con la hipótesis de que un empleo al alza puede estar relacionado con un debilitamiento de los indicadores de salud, pero se precisaría otro tipo de estudios para contrastarla.

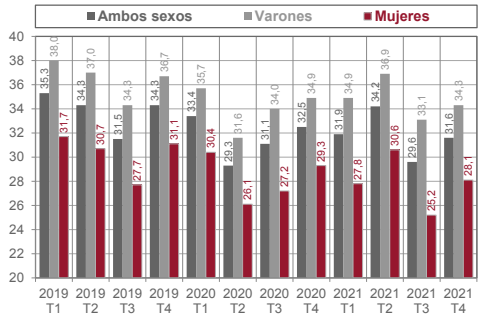
Unos de los efectos de los ERTE suspensivos es que las cifras de población ocupada de la EPA[3] pudieran no reflejar el nivel real de empleo y maquillar unos niveles de paro encubierto al incluir como ocupados a quienes tienen esa condición sólo de forma nominal, pero realmente implican una existencia de horas no trabajadas por motivo involuntario. Este reproche sirve de hilo para su contraste a partir de la definición de indicadores de ocupación laboral efectiva, del análisis de su evolución y de su comparación con las cifras no descontadas de población ocupada. Ya se interpreta atrás que el paro parcial por razones técnicas o económicas o por regulación de empleo sólo cobra cierta relevancia en el segundo trimestre de 2020,

2 Concretamente, a un ERTE suspensivo. En la Memoria del CESRM de 2020 se trató de la relevancia de las razones técnicas o económicas o de la regulación como motivo de haber trabajado menos horas de las habituales, que implica una aproximación a un ERTE de reducción de jornada. En el segundo trimestre de 2020, un 18,6% de la población ocupada regional se ve afectada por esta situación. En 2021, de forma sorprendente, la pregunta relacionada con esta variable desaparece del cuestionario de la EPA.

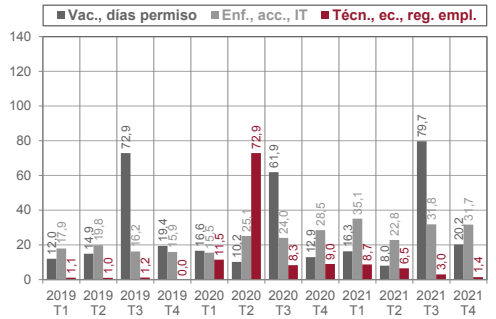
3 Lo mismo ocurre con las cifra de afiliación en alta laboral a la Seguridad Social. En sus boletines de seguimiento de la crisis pandémica, FEDEA usa frecuentemente un indicador de empleo efectivo a partir de la cifra de asalariados afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, sin incluir los afectados por un ERTE. En este caso, la fundación citada no toma la bandera de los detractores a las cifras oficiales de empleo, sino que recurre al indicador de empleo efectivo como variable de interpretación de la evolución de la actividad productiva.

GRÁFICO 3.8.
EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DEL NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR TODOS LOS OCUPADOS POR SEXO Y DE LA POBLACIÓN OCUPADA QUE NO HA TRABAJADO EN LA SEMANA DE REFERENCIA POR MOTIVO DE NO TRABAJAR. REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2019-2021

NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR TODOS LOS OCUPADOS POR SEXO (1)



POBLACIÓN OCUPADA QUE NO HA TRABAJADO EN LA SEMANA DE REFERENCIA POR MOTIVO DE NO TRABAJAR (miles) (2)



(1) El número medio de horas efectivas semanales trabajadas hace referencia al empleo principal, hayan trabajado o no en la semana de referencia; (2) 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.

habiendo otros motivos más citados, desde las vacaciones o los días de permisos hasta los que se asocian a la salud, para razonar por qué la persona ocupada no trabajó en la semana de referencia. Sin embargo, parece como si sólo los ERTE pudieran ser la base de las diferencias entre empleo nominal y efectivo. Por ello, esta Memoria del CESRM emplea en este epígrafe dos definiciones de población ocupada efectiva. En la primera definición, tiene en cuenta la población ocupada que ha trabajado al menos una hora efectiva en la semana de referencia en el empleo principal[4]. En la segunda, sólo se excluye a aquellas personas ocupadas que no han trabajado ninguna hora efectiva en la semana en el empleo principal por paro parcial por razones técnicas o económicas o regulación de empleo, pero se incluye a quienes no lo han hecho por otras causas[5].

Según la primera definición, se estima en 567.000 los integrantes en 2021 de la población ocupada efectiva regional, un 8% más sobre 2020 y un 1,1% más respecto a 2019. La remontada respecto al primer año de la pandemia es incluso más boyante que si se mide a través de la población ocupada total, pero la perspectiva del periodo 2019-2021 es más pausada, lo que lleva a retomar la reestructuración a la baja de la jornada laboral efectiva como justificación. Según la segunda definición, la cifra estimada es de 636.600, con lo que el incremento es de un 9,5% y de un 3,9% con relación a 2020 y a 2019, respectivamente, lo que refleja más vigor que en la medición a partir de la

4 Incluye quienes responden que no saben cuántas horas efectivas trabajaron en el cuestionario de la EPA.

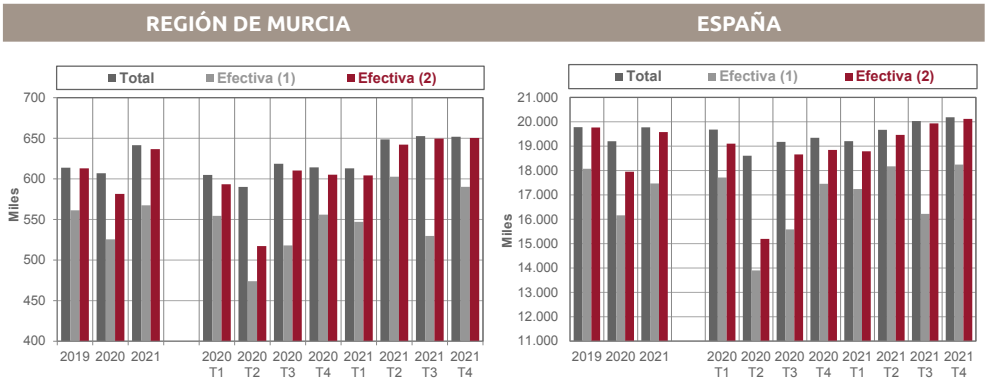
5 La página de Internet del INE menciona explícitamente las siguientes: vacaciones o días de permiso; permiso por nacimiento de hijo/a; enfermedad, accidente o incapacidad temporal; huelga o conflicto laboral; otros motivos; no clasificable.

primera definición. Se infiere que el peso de los afectados por un ERTE suspensivo en la población ocupada regional, que se queda por debajo del 1% a partir del segundo semestre de 2021, ya no sirve de brecha que distancie el empleo efectivo del nominal. En España, la trayectoria surcada muestra, a partir de ambas definiciones, que la ocupación laboral efectiva crece con mucha mayor intensidad que la nominal en este último año, pero retrocede si la referencia es 2019.

El primer confinamiento se aprovecha como palanca para el desarrollo del teletrabajo, aunque las limitaciones al desplazamiento al lugar de trabajo en actividades no esenciales lo abocaran a una situación obligatoria. La EPA, a partir del segundo trimestre de 2020, pasa a tratar de forma trimestral el hecho de trabajar por lo menos un día en el domicilio, como aproximación al teletrabajo, cuando anteriormente el enfoque era anual, dentro de una serie de preguntas extraordinarias para conocer determinados cambios en las condiciones laborales o de hábitos en el entorno de trabajo con motivo de la crisis pandémica. Esto permite establecer unas pautas temporales para conocer su grado de implantación, que puede reforzar diversas conclusiones —organización del trabajo, clima laboral, conciliación, estructura productiva— sobre todo teniendo en cuenta que el teletrabajo se convierte en una modalidad cuya regulación pasa del BOE —o del BORM— a la negociación colectiva.

El momento de auge del teletrabajo es el segundo trimestre de 2020, en el que transcurre la mayor parte del citado primer confinamiento. En la Región de Murcia, 78.100 ocupados trabajan en su casa ocasionalmente o más de la mitad de los días en ese periodo de referencia, un 13,2% de la ocupación regional, cuando, en 2019, marca un 7,4%. A partir de entonces, el fenómeno se suaviza. En los dos primeros trimestres de 2021, florece algo en comparación con la segunda mitad del año anterior. En el segundo trimestre, se obtiene el máximo de 2021, con un total de 65.000 personas, un 10% de la población ocupada regional, pero, desde entonces, conforme cae la incidencia del coronavirus y las restricciones a la movilidad quedan en el olvido, vuelve a generarse una trayectoria decreciente. En términos de medias anuales de 2021, hay 33.400 personas que trabajan más de la

GRÁFICO 3.9.
POBLACIÓN OCUPADA TOTAL Y EFECTIVA. PERIODO 2019-2021 (Miles)



(1) Hace referencia a la población ocupada que ha trabajado al menos una hora efectiva en la semana de referencia en el empleo principal —incluye quienes responden que no saben cuántas horas efectivas trabajaron—; (2) Población ocupada total, sin tener en cuenta a aquellas personas ocupadas que no han trabajado ninguna hora efectiva en la semana en el empleo principal por paro parcial por razones técnicas o económicas o regulación de empleo.

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

mitad de los días en su domicilio particular, a los que se suman 25.600 que lo hacen ocasionalmente, lo que significa un 9,2% de la población ocupada regional, algo más de dos puntos porcentuales menos que en 2020. En 2021, se observa que, mientras crece la cifra de ocupados que trabajan ocasionalmente en casa con relación a 2020, declina la de quienes lo hacen la mitad de días que trabajan, lo que proyecta el recurso al teletrabajo

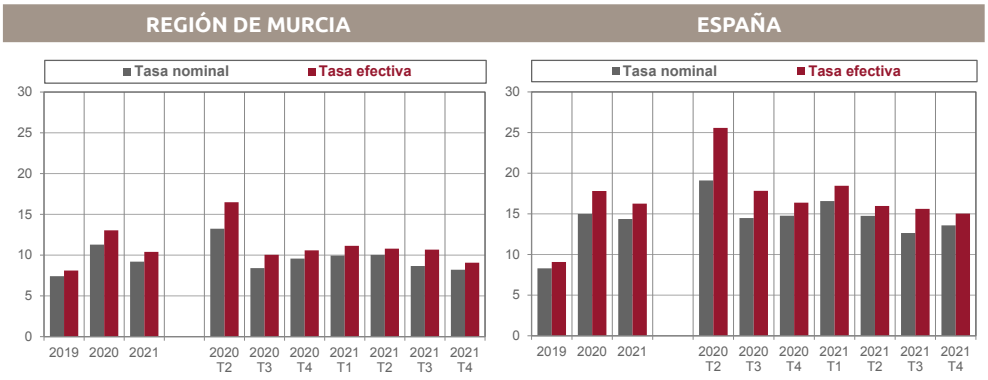
TABLA 3.9.
OCUPADOS POR FRECUENCIA CON LA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR. AÑOS 2019, 2020 Y 2021 (Medias anuales en miles y variaciones en %)

	Región de Murcia					España		
	2019	2020	2021	Variación (%)		2021	Variación (%)	
				20/21	19/21		20/21	19/21
AMBOS SEXOS	613,8	606,9	641,5	5,7	4,5	19.773,6	3,0	0,0
Ocasionalmente	20,7	19,9	25,6	28,4	23,4	1.044,5	31,1	51,7
Más de la mitad de los días que trabajó	24,8	48,6	33,4	-31,2	34,8	1.794,7	-13,8	88,6
Ningún día	560,1	526,6	576,0	9,4	2,8	16.760,5	4,6	-6,5
No sabe	8,1	11,8	6,5	-45,1	-20,1	173,8	-40,8	-15,5
Tasa nominal (%) (1)	7,4	11,3	9,2	-2,1	1,8	14,4	-0,6	6,1
VARONES	354,3	352,1	366,7	4,1	3,5	10.651,7	2,1	-0,9
Ocasionalmente	12,5	13,5	14,8	9,8	18,6	559,0	22,8	31,6
Más de la mitad de los días que trabajó	13,4	23,2	17,0	-26,7	26,9	909,8	-11,9	74,0
Ningún día	323,7	309,2	332,3	7,5	2,7	9.093,9	3,4	-6,1
No sabe	4,7	6,3	2,5	-59,9	-46,3	89,1	-40,6	-17,9
Tasa nominal (%) (1)	7,3	10,4	8,7	-1,7	1,4	13,8	-0,5	5,0
MUJERES	259,4	254,8	274,8	7,8	5,9	9.121,9	4,0	1,0
Ocasionalmente	8,2	6,5	10,7	65,0	30,8	485,6	42,0	83,9
Más de la mitad de los días que trabajó	11,4	25,4	16,5	-35,2	44,3	885,0	-15,6	106,4
Ningún día	236,4	217,4	243,7	12,1	3,1	7.666,6	5,9	-7,0
No sabe	3,5	5,5	4,0	-28,2	12,9	84,7	-41,0	-12,7
Tasa nominal (%) (1)	7,6	12,5	9,9	-2,6	2,3	15,0	-0,8	7,4

(1) La tasa nominal se entiende como la parte de la población ocupada que trabajó en su domicilio particular ocasionalmente o más de la mitad de los días que trabajó.

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

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.

para momentos puntuales —por ejemplo, al dar positivo en una PCR— más que como comportamiento laboral habitual. El trabajo en el domicilio es más habitual en términos relativos en la cohorte femenina. Además, la Región de Murcia permanece lejos de las tendencias en España, donde un 14,4% de los ocupados recurre a esta modalidad. Una explicación a esta divergencia territorial está en la agricultura, un sector representativo del tejido productivo murciano, en la que el desarrollo laboral es presencial.

Quitando el momento excepcional del segundo trimestre de 2020, no hay mucha diferencia entre tasas de implantación del teletrabajo se tenga en cuenta o no el efecto de la población ocupada que responde que no ha trabajado en la semana de referencia. En la citada fecha, la tasa efectiva regional es de un 16,5%, pero, a partir del tercer trimestre de 2020, marca de forma consecutiva en cinco ocasiones valores en torno al 10-11%, para cerrar 2021 con un mínimo desde la pandemia de un 9,1%. Lejos vuelven a quedar los promedios de la tasa efectiva en España, aunque caen a lo largo de 2021 desde un 18,5% en el primer trimestre hasta un 15% en el último.

3.1.3.3. EMPLEO PÚBLICO

Una crisis sanitaria suele desembocar en una crisis económica, pero las actividades para combatirla requieren dotaciones adicionales de plantilla en las Administraciones Públicas que implican la incorporación de profesionales de diversas categorías, desde personal médico, enfermero y no sanitario en las instalaciones sanitarias hasta el que se dedica a atención a la dependencia. En otras áreas que constituyen pilares del Estado de Bienestar, como la enseñanza, la adopción de medidas de prevención contra los riesgos de la COVID-19 conlleva una mayor distancia física entre el alumnado y, consecuentemente, menos alumnos por aula y un refuerzo de las plantillas de docentes. Con las restricciones presupuestarias en fase de relajación, el empleo público tiene que aumentar para afrontar estas turbulencias. Así sucede en 2020 y continúa en 2021, año en el que la cifra de personas asalariadas en el sector público en la Región de Murcia se cifra en 103.500, un 4% más que en el año precedente y un 6,8% más en términos bianuales; en cifras absolutas, significa 6.600 asalariados públicos más en el bienio. A pesar del esfuerzo, el empleo público prende con más fuerza en el conjunto de España, aunque las diferencias en las tasas sean de apenas unas décimas, siendo estas de un 4,6% y de un 7% respectivamente. En lo que concierne al sector privado, teniendo en cuenta el intervalo pandémico 2019-2021, la población asalariada se incrementa en la Región de Murcia menos que en el público, un 2,4%, mientras que se reduce en España (–2%). La intensidad en esta trayectoria contrasta con las del periodo de recuperación 2014-2019[6], en el que el aumento del empleo público se genera a tasas menores que en el empleo asalariado privado.

En 2021, la población asalariada del sector público en la Región de Murcia supera por primera vez, en promedio, la cifra de cien mil integrantes. Esta respuesta ante los requerimientos del personal por parte de las Administraciones Públicas es común en los ámbitos territoriales. En este último año, Comunidad de Madrid (–5,8%), Navarra (–2%) y Castilla-La Mancha (–1,7%) se apartan de esta pauta, que encabezan Canarias (13%) y Comunidad Valenciana (12,6%). En el bienio 2019-2021, Navarra (–3,5%) es la única excepción al incremento general del empleo público, en donde destacan, con tasas superiores al 10%, Canarias (23,6%), Baleares (15,9%), Asturias (15,7%) y Comunidad Valenciana (13,9%).

Retomando la costumbre de ejercicios anteriores de estudiar la relevancia territorial del empleo público en términos homogéneos, los resultados de la Región de Murcia revelan una dotación inferior respecto al conjunto de España. Las facetas escogidas son dos. La primera, de perfil económico-laboral, se centra en la ocupación, ajustándose al papel de los recursos de personal de las Administraciones Pú-

6 Se toma 2014 como año de origen en este periodo porque, en ese año, el empleo público alcanza un valor mínimo en España tras la Gran Recesión.

blicas en el tejido económico territorial y, específicamente, en su parte no mercantil. La segunda, de perfil social, se enfoca hacia los recursos empleados para atender las necesidades de la ciudadanía. El indicador laboral para la primera faceta, definido como el peso de la población asalariada en el sector público dentro de la población ocupada total, equivale a un 16,1% en la Región de Murcia en 2021, por debajo del 17,4% de España y apenas una décima superior al dato de 2014, lo que manifiesta una evolución del empleo público bastante contenida. Sólo Baleares (15,9%), Comunidad de Madrid (15,6%) y Cataluña (14,1%) tienen menor participación del trabajo público en la población ocupada regional, mientras que sobresale en Extremadura (24,3%), Asturias (22,4%), Castilla y León (20,9%) y Canarias (20,7%). En la faceta

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

	Región de Murcia							España		
	Miles				Variación (%)			Variación (%)		
	2014	2019	2020	2021	20-21	19-21	14-19	20-21	19-21	14-19
Asalariados	437,7	519,4	516,2	536,0	3,8	3,2	18,6	3,2	-0,3	16,7
Sector público	84,7	96,9	99,5	103,5	4,0	6,8	14,5	4,6	7,0	10,1
Sector privado	353,1	422,4	416,7	432,5	3,8	2,4	19,6	2,8	-2,0	18,4

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

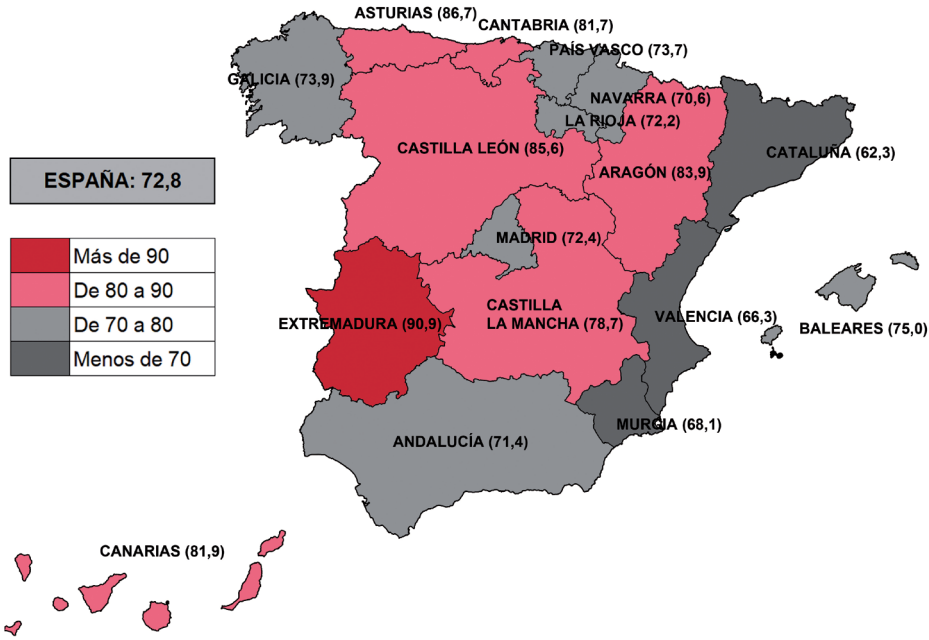
TABLA 3.11.
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS
(Medias anuales en miles)

	2014	2019	2020	2021	Variación (%)			% España (1)		% Ocupación total (2)	
					20-21	19-21	14-19	2014	2021	2014	2021
España	2.925,8	3.222,5	3.297,5	3.449,1	4,6	7,0	10,1	100,0	100,0	16,9	17,4
Andalucía	513,1	571,3	555,8	604,5	8,8	5,8	11,3	17,5	17,5	19,5	19,2
Aragón	96,6	107,9	107,9	111,3	3,2	3,2	11,6	3,3	3,2	18,6	19,2
Asturias	73,4	75,8	83,3	87,7	5,3	15,7	3,3	2,5	2,5	19,5	22,4
Baleares	62,4	75,9	81,0	88,0	8,6	15,9	21,7	2,1	2,6	12,9	15,9
Canarias	127,9	143,9	157,5	177,9	13,0	23,6	12,5	4,4	5,2	17,3	20,7
Cantabria	41,3	45,8	45,1	47,8	5,9	4,4	10,8	1,4	1,4	18,3	19,5
Castilla y León	184,6	194,4	198,9	204,0	2,5	4,9	5,3	6,3	5,9	20,1	20,9
Castilla - La Mancha	144,5	160,6	164,1	161,3	-1,7	0,4	11,1	4,9	4,7	20,3	19,0
Cataluña	393,7	450,2	445,5	483,7	8,6	7,4	14,3	13,5	14,0	13,0	14,1
C. Valenciana	259,9	294,5	298,0	335,6	12,6	13,9	13,3	8,9	9,7	14,4	16,3
Extremadura	88,5	92,0	95,1	96,3	1,2	4,7	3,9	3,0	2,8	25,0	24,3
Galicia	182,8	187,4	195,2	199,3	2,1	6,4	2,5	6,2	5,8	18,3	18,4
Madrid	448,7	481,7	519,0	488,8	-5,8	1,5	7,3	15,3	14,2	16,5	15,6
R.Murcia	84,7	96,9	99,5	103,5	4,0	6,8	14,4	2,9	3,0	16,0	16,1
Navarra	44,5	48,4	47,6	46,7	-2,0	-3,5	8,7	1,5	1,4	17,0	16,5
País Vasco	135,5	151,8	153,7	163,2	6,2	7,5	12,0	4,6	4,7	15,7	17,6
Rioja, La	20,9	21,0	22,9	23,1	0,7	10,0	0,6	0,7	0,7	16,3	16,5

(1) Participación territorial en la población asalariada española del sector público; (2) Participación de la población asalariada del sector público en la población ocupada de cada territorio autonómico.

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

MAPA 3.1.
EMPLEO PÚBLICO POR 1.000 HABITANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2021
(Medias anuales en miles) (1)



(1) Media anual de empleo público en 2021 y población a uno de enero de ese año.

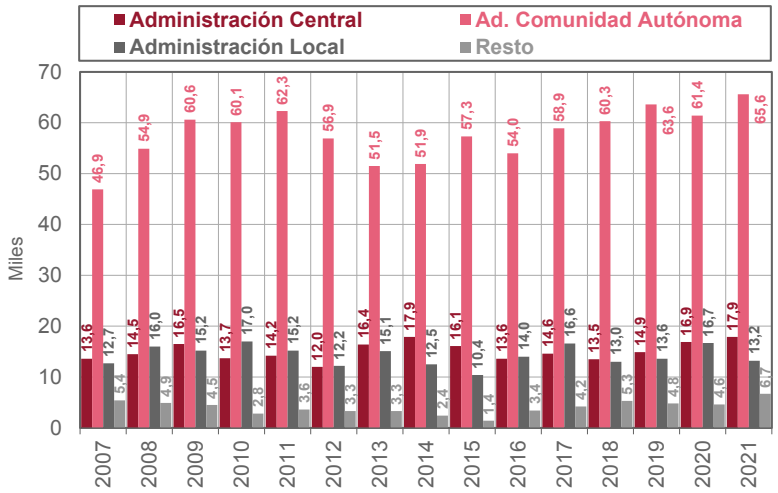
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Estadística del Padrón continuo (INE) y elaboración propia.

social, la aproximación puede realizarse respecto a la cifra de población, por lo que se recurre al índice de asalariados del sector público por cada mil habitantes. Su valor en la Región de Murcia es de 68,1, muy detrás del 72,8 de España. Sólo Comunidad Valenciana y Cataluña están por debajo del índice murciano, lo que permite insinuar de nuevo la existencia de un patrón mediterráneo de inferior atención relativa a la ciudadanía que es común al área mediterránea —no aparece Andalucía gracias a una mejora de casi seis puntos—. En sentido inverso, Extremadura marca un valor por encima de 90.

En la Región de Murcia, la Comunidad Autónoma, con las competencias principales sobre educación, salud y servicios sociales, absorbe la mayoría de la población asalariada del sector público (65.600), por delante de la Administración Central (17.900), las Administraciones Locales (13.200) y el resto (6.700). Dentro de los tres grandes tipos de administración, la CARM, con un repunte del 6,8%, se resarce del descenso del año anterior, mientras que el empleo de la Administración Central también sube (5,9%), pero se retrae el local (–21%). Con relación a 2019, también cae únicamente la ocupación en la parte local, mientras que la autonómica exterioriza un repunte de 2.000 asalariados más y la central, incluso 3.000 más.

Al presentar un alto grado de feminización, la participación de las mujeres se acelera conforme se impulsa el empleo asalariado público. En la Región de Murcia, lo integran 62.000 mujeres y 41.500 varones. Este segmento de empleo crece entre ellas, a una tasa del 9,9% sobre 2020 y del 12% respecto a 2019, y cae entre ellos, en las

GRÁFICO 3.11.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TIPO DE ADMINISTRACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2021 (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

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

	Región de Murcia							España		
	Miles				Variación (%)			Variación (%)		
	2014	2019	2020	2021	20/21	19/21	14/19	20/21	19/21	14/19
Ambos sexos	84,7	96,9	99,5	103,5	4,0	6,8	14,4	4,6	7,0	10,1
Varones	40,2	41,6	43,2	41,5	-3,8	-0,1	3,4	-0,1	2,2	4,1
Mujeres	44,4	55,3	56,4	62,0	9,9	12,0	24,6	8,2	10,8	15,4

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

dos comparaciones (–3,8 y –0,1% respectivamente). El ritmo de incorporación femenina al empleo público, ya vigoroso entre 2014 y 2019, se intensifica incluso más que en España, mientras que, entre los varones, el agregado estatal llega a aumentar a una tasa bianual del 2,2%. La participación relativa en el total del empleo femenino en 2021 es de un 59,9%, en torno a tres puntos más que en los dos años precedentes y 7,5 puntos más que en 2014. En España, de un 58,1%.

El año se cierra con la aprobación de la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* (BOE de 29 de diciembre de 2021), que a su vez da por concluido el trámite parlamentario que se inicia a partir de la publicación del real decreto-ley que la precede a principios de julio. El objetivo de esta ley es reducir la temporalidad de las Administraciones Públicas por debajo del 8%, lo que, a pesar del desarrollo de las ofertas públicas de empleo, todavía queda lejos. Si los procesos selectivos a su amparo no son lo suficientemente ambiciosos, la temporalidad puede

permanecer en niveles superiores, sobre todo por los flujos de entrada en fases altas del ciclo económico y los llamamientos en la crisis pandémica. Véase que, en la Región de Murcia, la cifra de asalariados del sector público con relación laboral temporal crece un 59,5% en el periodo 2014-2019 y un 10,8% en el bienio posterior (en España, un 51% y un 19,5% respectivamente), mientras que el empleo público indefinido avanza de forma muchísimo más suave. El auge de la temporalidad se debe principalmente al empleo público femenino, además de forma exclusiva en el periodo 2019-2021 —en este intervalo temporal, disminuye un 7% entre la parte masculina—.

También crecen las tasas de temporalidad en el empleo público. En España, supera el 30% por primera vez en lo que va de siglo. En la Región de Murcia, es de un 27,8%, con lo que despunta más de una décima respecto a 2020. Además, es el valor más alto de la tasa regional desde el principio del siglo y marca una diferencia muy amplia sobre el mínimo del 18,3% estimado en 2013, entonces por debajo de lo habitual tras los recortes de personal aplicados durante la crisis económica, entonces en su fase final. Asimismo hay una brecha de género alarmante, muy superior a la del sector privado, con una tasa entre las mujeres (33,6%) que no queda lejos de duplicar la de los varones (19,6%). Además, se ensancha en los tres últimos años, en concordancia con la expansión del empleo público femenino.

El envejecimiento de la plantilla se convierte en otro problema que acecha al empleo público, pues, entre otros aspectos, necesita afrontar procesos de reemplazo de la gente de más edad en un futuro inmediato y frena la capacitación en nuevas competencias, sobre todo digitales. En alguno de los órganos de las Administraciones Públicas, como la Secretaría de Estado de Función Pública, ya se elaboran y se publican estudios sobre este tema, aunque tengan como fin último conocer el impacto de jubilaciones y bajas. En la Región de Murcia, 63.900 asalariados del sector público tienen 45 años o más, mientras que 33.900 entre 30 y 44 años y sólo 5.700 no llega 30 años. En la última anualidad, hay incremento únicamente en la cohorte de edades mayores (13,9%), y caídas en la más joven (–9,5%) e intermedia (–8,6%). En el bienio pandémico, también se refleja la tendencia alcista del empleo público de mayores de 45 años y descendente en las cohortes de menor edad, lo que supone un cambio de rumbo con relación a la expansión del

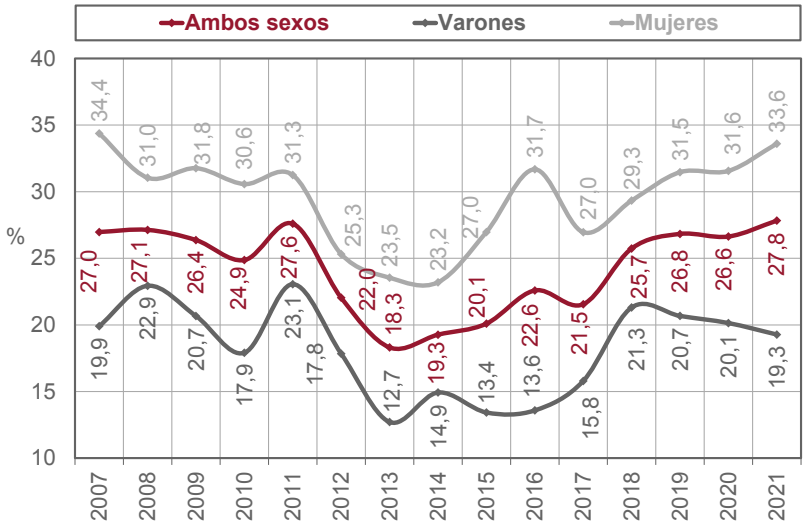
TABLA 3.13.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia							España		
	Media anuales				Variación (%)			Variación (%)		
	2014	2019	2020	2021	20/21	19/21	14/19	20/21	19/21	14/19
Ambos sexos	**84,6**	**96,9**	**99,5**	**103,5**	**4,0**	**6,8**	**14,5**	**4,6**	**7,0**	**10,1**
Indefinidos	68,3	70,9	73,0	74,7	2,3	5,4	3,8	0,5	2,2	-0,2
Temporales	16,3	26,0	26,5	28,8	8,7	10,8	59,5	15,1	19,5	51,0
Varones	**40,2**	**41,6**	**43,2**	**41,5**	**-3,9**	**-0,2**	**3,5**	**-0,1**	**2,2**	**4,1**
Indefinidos	34,2	33,0	34,5	33,5	-2,9	1,5	-3,5	-2,0	0,2	-3,5
Temporales	6,0	8,6	8,7	8,0	-8,0	-7,0	43,3	7,2	9,3	44,9
Mujeres	**44,4**	**55,3**	**56,4**	**61,9**	**9,8**	**11,9**	**24,5**	**8,2**	**10,8**	**15,4**
Indefinidos	34,1	37,9	38,6	41,2	6,7	8,7	11,1	2,8	4,1	3,0
Temporales	10,3	17,4	17,8	20,8	16,9	19,5	68,9	19,1	24,9	54,3

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

periodo 2014-2019, en el que aumenta de forma más robusta entre los menores de 30 años. Esta imagen contrasta con la de España, en que, en los dos últimos años, el empleo público en los menores de 30 años es el que más se eleva, prosiguiendo el ritmo del quinquenio anterior. El envejecimiento también se detecta a través de la participación de los mayores de 45 años en la población asalariada del sector público. En la Región de Murcia, trepa a un 61,7%, 5,4 puntos porcentuales más que en 2020 y, mirando hacia atrás, presenta oscilaciones, pero la brecha es superior a los once puntos respecto a 2014. Este envejecimiento va de la mano del enfriamiento en la incorporación de personas jóvenes a la función pública, pues la participación de los menores de 30 años es de apenas un 5,5%. Esta desigualdad entre edades es más amplia que en España, en donde el peso en la población asalariada del sector público de estas cohortes es de un 59,5% y de un 7,9% respectivamente.

GRÁFICO 3.12.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2021 (Medias anuales en %)



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

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 (%)		
	2014	2019	2020	2021	20/21	19/21	14/19	20/21	19/21	14/19
Total	84,6	96,9	99,5	103,5	4,0	6,8	14,5	4,6	7,0	10,1
Menos de 30 años	4,1	6,0	6,3	5,7	-9,5	-5,0	46,3	15,0	16,5	25,6
30-44 años	37,7	41,1	37,1	33,9	-8,6	-17,5	9,0	6,2	3,7	-2,3
45 años y más	42,8	49,9	56,1	63,9	13,9	28,1	16,6	2,5	7,8	16,9

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

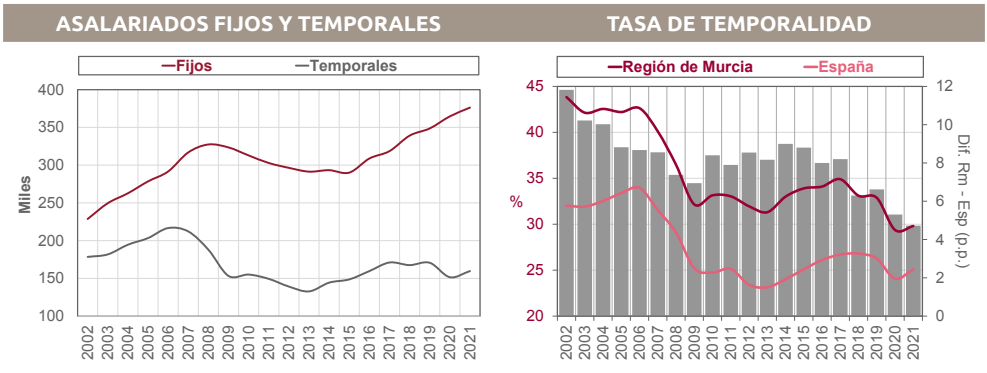
3.1.3.4. ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES

En 2021, la Región de Murcia computa una media anual de 376.200 asalariados con un contrato indefinido y 159.800 temporales. El inicio de la recuperación económica y su impacto positivo en el empleo tiene como contrapartida el repunte de la temporalidad, sin menoscabo de que el empleo indefinido también crece, aunque menos. En tasas de variación anual, la población asalariada con contrato temporal aumenta un 5,3%, frente a un 3,2% entre los fijos, mientras que, en España, estas tasas son de un 7,6% y de un 1,8% siguiendo ese orden. Sin embargo, entre 2019 y 2021, en el marco de la pandemia y de las medidas de protección del empleo que se adoptan, el empleo fijo avanza, concretamente un 7,9% en la Región de Murcia y un 1,3% en España, mientras se contrae el temporal. En el caso de las cifras de contratados indefinidos, se vuelve a marcar un máximo histórico —en la Región de Murcia, además, cierra una tendencia monótonamente creciente desde 2015—. Sostén de estos datos, los ERTE se erigen como figura esencial en el mantenimiento del empleo frente a la vía extintiva, mientras que, en los peores momentos de incidencia, los contratos temporales se ven abocadas a su fin sin que quepa la renovación.

Al hilo de lo anterior, las tasas de temporalidad, de un 29,8% en la Región de Murcia y de un 25,1% en España, se agrandan —cuatro décimas en el primer ámbito; un punto en el segundo—. Por tanto, la brecha encoge de nuevo. Además, los porcentajes regionales todavía están por debajo de los que se calculan en la serie histórica hasta 2019.

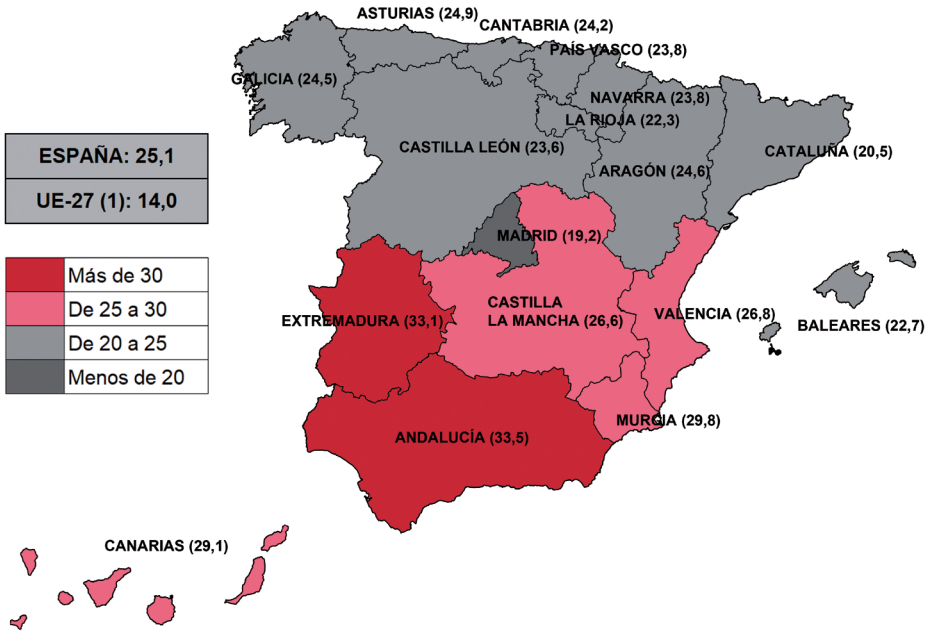
El punto porcentual que crece la tasa de temporalidad en España en 2021 guía la trayectoria por comunidades autónomas, alcista en general, salvo en Cantabria, Extremadura, Navarra y La Rioja, mientras que, en el bienio pandémico, la tasa mengua en todas, excepto en Aragón. Volviendo a 2021, Andalucía (33,5%) y Extremadura (33,1%) son, como es habitual, las dos únicas regiones con una temporalidad relativa mayor que en la Región de Murcia, mientras que, al emplazar los principales focos con menos trabajo de duración determinada, se alejan Comunidad de Madrid (19,2%) y Cataluña (20,5%). En todo caso, la temporalidad mantiene tasas más elevadas que la de la UE-27, cuyo promedio de los tres primeros trimestres de 2021 es de un 14%.

GRÁFICO 3.13.
EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS FIJOS, TEMPORALES Y DE LA TASA DE TEMPORALIDAD LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2021 (Medias anuales)



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

MAPA 3.2.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2021 (Medias anuales en %)



(1) Media de los tres primeros trimestres.

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

La expansión del empleo femenino en los dos últimos años se nutre de temporalidad. En este intervalo, la cifra de mujeres asalariadas con contrato temporal sube un 8,2%, mientras que, entre los varones, se produce una caída del 17,6%. En el empleo fijo, el incremento repercute en ambos sexos, con más fuerza entre los varones (12,9%) que entre las mujeres (1,6%). Ciñendo el análisis a partir de 2020 como fecha de origen, el razonamiento puede defenderse con mayor contundencia, ya que, en la fracción temporal, la presencia femenina aumenta un 15,7%, mientras que la masculina retrocede un 3,3%; en la indefinida pasa justo lo contrario, con un ascenso en la cohorte masculina (5,7%) y retraimiento en la femenina, aunque ínfimo (–0,1%). En el conjunto de España, también se intensifica la temporalidad en esta última población ocupada, pero sin que se agrande de forma tan acusada la distancia con el empleo fijo. La ocupación femenina no se desprende del rasgo de la temporalidad, ya consolidada en el sexenio 2013-2019.

Año tras año, se repite que la temporalidad laboral afecta sobre todo a la población más joven. En 2021, esta circunstancia se acrecienta, aunque, en la Región de Murcia, la temporalidad aumenta más entre quienes tienen al menos 45 años (19,2%) que entre los menores de 25 (13,5%), a la vez que declina entre la población asalariada de 25 a 44 años (–3,1%). La situación es mejor en las cohortes inferiores en edad en la perspectiva bienal. Entre los menores de 25 años, el empleo temporal mengua un 6,1% y el fijo repunta un 13%; en la cohorte 25-44 años, la

disminución en el empleo temporal es de un 15,2%, mientras que el incremento del fijo es de un 8,6%. Entre los mayores de 45 años, sí que avanza la cifra de contratados temporales (14,6%), con más fuerza que la de indefinidos (7%). Por lo tanto, se mitiga la temporalidad juvenil, que se agravaba desde 2013. Hay que introducir en este análisis que, como el empleo entre los más jóvenes no despunta en el bienio pandémico, la temporalidad no se reduce por conversiones contractuales, sino por su finalización. Al desglosar los datos por sexos, cabe destacar cómo se propaga la temporalidad entre las mujeres asalariadas de 45 años y más. En España, por el contrario, se observa que, en los dos últimos años, la población asalariada indefinida concentra su incremento sólo en la cohorte de mayor edad.

TABLA 3.15.
ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TEMPORALIDAD** (%)**. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021**

	Región de Murcia							España		
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19	20/21	19/21	13/19
Temporales										
Ambos sexos	**132,8**	**170,7**	**151,6**	**159,7**	**5,3**	**-6,4**	**28,5**	**7,6**	**-4,7**	**34,4**
Menores de 25	16,8	27,8	23,0	26,1	13,5	-6,1	65,5	17,9	-5,0	52,9
De 25 a 44	90,6	101,1	88,4	85,7	-3,1	-15,2	11,6	7,0	-7,5	18,3
De 45 y más	25,4	41,8	40,2	47,9	19,2	14,6	64,6	3,7	1,3	72,0
Varones	**75,0**	**96,4**	**82,1**	**79,4**	**-3,3**	**-17,6**	**28,5**	**3,2**	**-11,2**	**36,7**
Menores de 25	9,1	16,6	13,4	14,6	9,0	-12,0	82,4	10,7	-12,6	63,3
De 25 a 44	50,8	56,5	48,1	40,4	-16,0	-28,5	11,2	3,6	-13,3	18,5
De 45 y más	15,1	23,3	20,6	24,4	18,4	4,7	54,3	-1,3	-5,8	75,8
Mujeres	**57,8**	**74,3**	**69,5**	**80,4**	**15,7**	**8,2**	**28,5**	**11,7**	**1,8**	**32,2**
Menores de 25	7,7	11,2	9,6	11,5	19,8	2,7	45,5	26,2	4,0	42,0
De 25 a 44	39,8	44,6	40,3	45,3	12,4	1,6	12,1	10,2	-1,8	18,2
De 45 y más	10,3	18,5	19,6	23,6	20,4	27,6	79,6	8,3	8,4	68,4
Fijos										
Ambos sexos	**291,4**	**348,7**	**364,6**	**376,3**	**3,2**	**7,9**	**19,6**	**1,8**	**1,3**	**13,7**
Menores de 25	9,0	8,6	9,2	9,8	6,0	13,0	-3,6	4,2	-3,1	22,9
De 25 a 44	158,6	165,0	167,7	179,2	6,8	8,6	4,0	-1,0	-3,7	-1,6
De 45 y más	123,8	175,1	187,8	187,4	-0,2	7,0	41,4	4,3	6,4	33,1
Varones	**155,8**	**192,9**	**206,1**	**217,8**	**5,7**	**12,9**	**23,8**	**1,9**	**2,1**	**14,7**
Menores de 25	4,9	5,8	6,5	7,7	17,6	32,3	19,6	9,7	5,2	37,8
De 25 a 44	83,4	89,1	94,9	104,1	9,7	16,8	6,9	-0,8	-2,8	-0,1
De 45 y más	67,6	97,9	104,8	106,1	1,3	8,4	44,8	4,0	6,5	32,5
Mujeres	**135,6**	**155,8**	**158,5**	**158,4**	**-0,1**	**1,6**	**14,9**	**1,8**	**0,5**	**12,6**
Menores de 25	4,1	2,8	2,7	2,2	-19,6	-23,2	-32,1	-3,8	-14,3	7,5
De 25 a 44	75,2	75,8	72,8	75,1	3,2	-0,9	0,8	-1,1	-4,8	-3,2
De 45 y más	56,3	77,2	83,0	81,1	-2,3	5,1	37,1	4,7	6,2	33,9
Tasas de temporalidad (1)										
Ambos sexos	**31,3**	**32,9**	**29,4**	**29,8**	**0,4**	**-3,1**	**1,6**	**1,0**	**-1,2**	**3,1**
Menores de 25	65,2	76,3	71,4	72,8	1,4	-3,5	11,1	2,7	-0,4	4,8
De 25 a 44	36,4	38,0	34,5	32,4	-2,2	-5,6	1,6	1,6	-0,8	3,7
De 45 y más	17,0	19,3	17,6	20,4	2,7	1,1	2,3	-0,1	-0,7	3,2
Varones	**32,5**	**33,3**	**28,5**	**26,7**	**-1,8**	**-6,6**	**0,8**	**0,2**	**-2,5**	**3,2**
Menores de 25	65,2	74,1	67,3	65,5	-1,7	-8,6	8,9	0,2	-4,1	3,8
De 25 a 44	37,9	38,8	33,6	28,0	-5,7	-10,8	0,9	0,8	-2,3	3,4
De 45 y más	18,3	19,2	16,4	18,7	2,3	-0,5	1,0	-0,6	-1,5	3,4
Mujeres	**29,9**	**32,3**	**30,5**	**33,7**	**3,2**	**1,4**	**2,4**	**1,8**	**0,3**	**3,1**
Menores de 25	65,1	80,0	78,2	84,2	6,0	4,2	14,9	5,5	3,8	6,1
De 25 a 44	34,6	37,0	35,6	37,6	2,0	0,6	2,4	2,3	0,7	4,1
De 45 y más	15,5	19,3	19,1	22,5	3,4	3,2	3,9	0,5	0,3	3,0

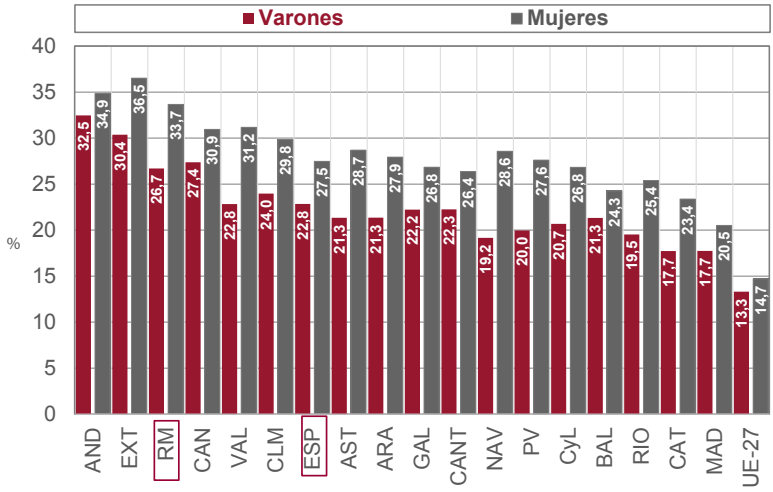
(1) Las variaciones temporales calculan las diferencias en puntos porcentuales.

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

El incremento del empleo temporal entre las mujeres cuando, entre los varones, crecen las modalidades indefinidas provoca un incremento de la tasa de temporalidad femenina y una contracción de la masculina en la Región de Murcia, situándose sus valores medios de 2021 en un 33,7% y un 26,7% respectivamente, con lo que la brecha es de siete puntos porcentuales. Ambas tasas son más altas que sus equivalentes españolas y, además, la diferencia es mayor —en España, de menos de cinco puntos—. Por supuesto, los niveles de la UE-27 siguen siendo difíciles de lograr, con un valor masculino del 13,3% y femenino, del 14,7%. La tendencia agregada más o menos se mantiene al desglosar por sexos tantos en los datos de mayor temporalidad, que se dan en Andalucía y Extremadura, como en los mínimos, localizados en Cataluña y Comunidad de Madrid. Los territorios andaluz y madrileño anotan la menor brecha de género, mientras que Navarra, la tercera región con menor tasa de temporalidad masculina y por encima de la media española en cuanto a la tasa femenina, surge el caso más extremo.

En una situación, perpetuada desde hace tiempo, en la que existe una relación inversa entre las tasas de temporalidad y la edad, su evolución por cohortes muestra el mismo signo que la de la población asalariada con contrato temporal en cada una de ellas. Entre los menores de 25 años, que soportan el mayor grado de precariedad contractual, el repunte lleva la tasa de temporalidad a un 72,8%, más alta que en 2020, aunque por debajo de la observada en el periodo 2014-2019, en el que el empleo juvenil generado en la Región de Murcia es temporal de forma abrumadora. Entre quienes tienen de 25 a 44 años, la menor temporalidad se traduce en una tasa del 32,4%, la más baja no sólo de los últimos tres años, en los que la trayectoria descendente es continua, sino de la serie temporal que comienza con este siglo. Entre los mayores de 45 años, se eleva la temporalidad, con lo que la tasa resultante, de un 20,4%, es la más alta de los últimos cuatro años e iguala la de 2017. En los tres tramos, las tasas regionales rebasan sus equivalentes en España.

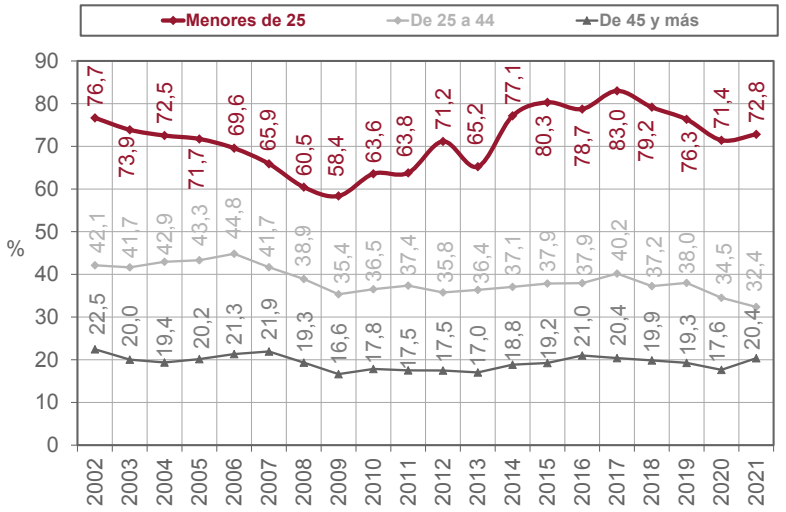
GRÁFICO 3.14.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1)**. AÑO 2021** (Medias anuales en %)



(1) Para la 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 GRUPOS DE EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2021
(Medias anuales en %)



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

El mapa de la temporalidad por grandes sectores de actividad enseña que las tasas presentan los porcentajes más altos en el sector primario, por delante de la construcción, los servicios y la industria. Esto es así en la Región de Murcia y en España. La diferencia surge en la graduación. En aquella, hay mayor temporalidad relativa en la industria y los servicios, pero no en las actividades agropesqueras y en la construcción. En el sector agrario regional, el empleo fijo crece de forma simultánea a la caída del empleo temporal, lo que lleva a un profundo descenso de la tasa de temporalidad, de unos 14 puntos, aunque su valor queda en un 44,8%, todavía elevado incluso en una actividad en la que están firmemente implantadas y generalizadas las contrataciones de personal fijo discontinuo. En la industria, fijos y temporales aumentan un 1,2% sobre 2020 y disminuyen más o menos a la misma tasa respecto a 2019, con lo que la tasa regional de temporalidad laboral es de un 23% durante tres años consecutivos. En la construcción, donde, en el último bienio, mengua el trabajo por cuenta ajena, esta destrucción se enfoca en los contratados de forma temporal, ya que se incrementan los indefinidos, lo que deja una tasa de temporalidad del 30,6% cuando llegó a estar en torno al 50% no hace mucho. En cuanto a los servicios, despega el empleo temporal a lo largo de 2021, pero se estanca desde la perspectiva bianual, frente al ascenso del fijo, quedando la tasa de temporalidad en un 28,6%.

La temporalidad en el empleo asalariado del sector privado en la Región de Murcia registra una tasa del 30,3%, con lo que se emplaza ligeramente por encima del agregado regional. En España, el porcentaje es mucho más bajo, concretamente del 23,6%, que además revela un grado de temporalidad menor que en el sector público. Las tasas regionales por sexo son de un 27,9% en los varones y de un 33,7% en las mujeres, con lo que resulta una diferencia mucho mayor que en España, que es de menos de dos puntos porcentuales. Es positivo que la tasa regional en las actividades de titularidad privada re-

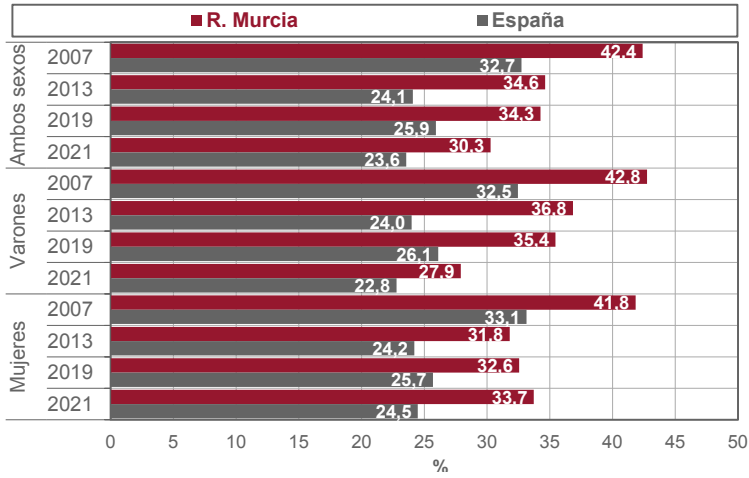
TABLA 3.16.
ASALARIADOS TEMPORALES POR SECTOR ECONÓMICO (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TRABAJO TEMPORAL** (%)**. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021**

	Región de Murcia							España		
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19	20/21	19/21	13/19
Temporales (miles)										
Agricultura	33,7	31,2	29,9	28,1	-6,0	-9,9	-7,4	4,6	-2,6	14,5
Industria	12,8	17,7	17,1	17,3	1,2	-2,3	38,3	3,1	-11,9	40,2
Construcción	9,1	16,3	9,0	8,8	-2,2	-46,0	79,1	-1,2	-12,5	60,0
Servicios	77,2	105,5	95,6	105,5	10,4	0,0	36,7	9,5	-2,9	33,1
Fijos (miles)										
Agricultura	23,7	29,6	32,3	34,6	7,1	16,8	24,9	7,9	12,7	30,6
Industria	47,4	59,2	57,2	57,8	1,2	-2,4	24,9	-0,7	-0,5	16,2
Construcción	9,2	14,5	18,7	19,9	6,8	37,9	57,1	6,0	9,0	22,7
Servicios	211,1	245,3	256,6	264,0	2,9	7,6	16,2	2,0	1,0	12,3
Tasas de temporalidad (1)										
Agricultura	58,7	51,3	48,1	44,8	-6,8	-6,5	-7,4	-0,8	-3,6	-3,2
Industria	21,3	23,0	23,0	23,0	0,0	0,0	1,7	0,5	-1,8	2,8
Construcción	49,7	53,0	32,5	30,6	-5,9	-22,4	3,3	-1,6	-5,2	6,2
Servicios	26,8	30,1	27,1	28,6	5,2	-1,5	3,3	1,3	-0,7	3,1

(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 2021 (Medias anuales en %)



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

troceda respecto al periodo prepandémico, a los momentos finales de la Gran Depresión e incluso a los niveles de la burbuja inmobiliaria, aunque, en la cohorte femenina, los niveles están por encima de los de 2013 y 2019. Obsérvese que, en España, esta tasa seguía una vía al alza en la recuperación económica previa a la crisis del coronavirus.

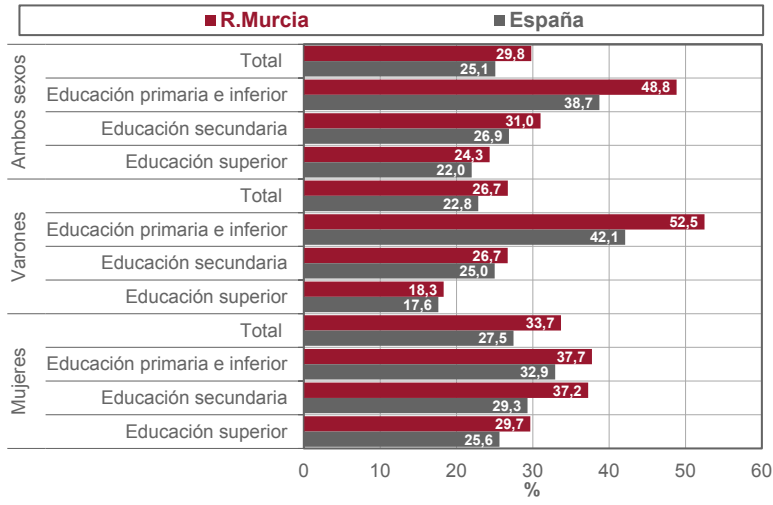
Se observa asimismo una relación inversa entre temporalidad laboral y nivel de estudios. No es óbice para reseñar que decrece la cifra de asalariados temporales con educación primaria o inferior, que puede explicarse por la mejora del nivel educativo de la ciudadanía, de una mayor cualificación incorporada a los puestos de trabajo y de una superior exposición a la rescisión de la relación laboral que perjudica a las personas menos formadas. En educación secundaria y educación superior, se produce una contracción de la población asalariada temporal en el bienio pandémico, concretamente a tasas

TABLA 3.17.
ASALARIADOS TEMPORALES POR NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO. AÑOS 2013, 2019, 2020 y 2021 (Medias anuales en miles)

	Región de Murcia							España		
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19	20/21	19/21	13/19
Ambos sexos	**132,8**	**170,7**	**151,6**	**159,7**	**5,3**	**-6,4**	**28,5**	**7,6**	**-4,7**	**34,4**
Educación primaria e inferior	28,9	23,5	21,0	20,9	-0,5	-11,1	-18,7	-0,5	-13,5	-3,1
Educación secundaria	66,9	95,1	80,5	87,4	8,6	-8,1	42,2	7,1	-10,0	36,7
Educación superior	37,1	52,1	50,1	51,4	2,6	-1,3	40,4	9,5	4,8	41,7
Varones	**75,0**	**96,4**	**82,1**	**79,4**	**-3,3**	**-17,6**	**28,5**	**3,2**	**-11,2**	**36,7**
Educación primaria e inferior	21,9	18,2	14,2	16,9	19,0	-7,1	-16,9	-1,9	-11,7	7,3
Educación secundaria	37,9	56,6	46,7	44,5	-4,7	-21,4	49,3	3,6	-13,8	40,4
Educación superior	15,3	21,6	21,2	18,0	-15,1	-16,7	41,2	4,2	-5,8	42,1
Mujeres	**57,8**	**74,3**	**69,5**	**80,4**	**15,7**	**8,2**	**28,5**	**11,7**	**1,8**	**32,2**
Educación primaria e inferior	7,0	5,3	6,8	4,0	-41,2	-24,5	-24,3	2,9	-17,1	-19,2
Educación secundaria	29,0	38,4	33,9	42,9	26,5	11,7	32,4	11,4	-5,6	32,8
Educación superior	21,8	30,6	28,8	33,5	16,3	9,5	40,4	12,8	12,1	41,4

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

GRÁFICO 3.17.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO. AÑO 2021
(Medias anuales en %)



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

del –8,1% y del –1,3% respectivamente, de todas formas con menos intensidad que en el estrato primario. El aumento del último año, de un 8,6% y de un 2,6% en ese orden, no compensa la minoración de 2020. Un hecho destacable es que se expande durante la pandemia, como en el periodo 2013-2019, el empleo temporal entre las mujeres con educación superior. En cuanto a las tasas de temporalidad de 2021, las de la Región de Murcia son de un 48,8% en estudios primarios e inferiores, de un 31% en estudios secundarios y de un 24,3% en estudios superiores. En las tres agrupaciones de niveles académicos, las tasas son menores en España, aunque convergen conforme el nivel es más alto. Por sexos, las tasas son más altas entre las mujeres asalariadas, salvo en estudios primarios e inferiores.

3.1.3.5. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial empieza a recuperarse de los efectos de la crisis presente, pero todavía no se alcanzan los niveles anteriores. La cifra regional de ocupados con este tipo de jornada es de 87.600, un 2,8% más que en 2020, pero un 3,1% menos que en 2019, lo que origina un decremento bianual de 2.800 ocupados de este colectivo. La evolución es mejor que en España, en donde el crecimiento anual es de un 1,6% y la caída respecto a dos años atrás, de un 5,4%. Ni siquiera se llega a la cifra de 2013 a escala regional —quinientos ocupados a tiempo parcial menos en esos ocho años—, aunque sí en el agregado español. Los hombres salen

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, 2020 y 2021**

	Región de Murcia							España		
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19	20/21	19/21	13/19
Ocupados a tiempo parcial										
Ambos sexos	**87,1**	**90,4**	**85,2**	**87,6**	**2,8**	**-3,1**	**3,8**	**1,6**	**-5,4**	**7,0**
Menores de 30 años	21,1	21,7	21,0	21,0	0,0	-3,2	2,8	12,3	-1,9	8,5
De 30 y más años	66,0	68,7	64,2	66,6	3,7	-3,1	4,1	-1,5	-6,5	6,5
Varones	**25,9**	**25,0**	**23,7**	**20,2**	**-14,8**	**-19,2**	**-3,5**	**-0,9**	**-7,2**	**2,5**
Menores de 30 años	8,5	10,2	9,6	8,4	-12,5	-17,6	20,0	4,6	-5,9	8,7
De 30 y más años	17,4	14,8	14,1	11,9	-15,6	-19,6	-14,9	-4,0	-8,0	-0,8
Mujeres	**61,2**	**65,4**	**61,6**	**67,4**	**9,4**	**3,1**	**6,9**	**2,5**	**-4,7**	**8,6**
Menores de 30 años	12,5	11,4	11,4	12,6	10,5	10,5	-8,8	17,6	0,7	8,5
De 30 y más años	48,7	54,0	50,1	54,8	9,4	1,5	10,9	-0,9	-6,1	8,7
Tasas de ocupación a tiempo parcial (1)										
Ambos sexos	**16,9**	**14,7**	**14,0**	**13,7**	**-0,4**	**-1,1**	**-2,2**	**-0,2**	**-0,8**	**-1,2**
Menores de 30 años	27,2	22,3	23,1	21,9	-1,2	-0,4	-4,9	1,2	0,3	-1,4
De 30 y más años	15,1	13,3	12,4	12,2	-0,2	-1,1	-1,8	-0,5	-0,9	-1,1
Varones	**8,9**	**7,1**	**6,8**	**5,5**	**-1,3**	**-1,6**	**-1,8**	**-0,2**	**-0,4**	**-0,9**
Menores de 30 años	20,5	18,3	18,0	15,2	-2,9	-3,2	-2,2	-0,2	-0,2	-2,0
De 30 y más años	6,9	5,0	4,7	3,8	-0,9	-1,1	-2,0	-0,3	-0,4	-0,8
Mujeres	**27,5**	**25,1**	**24,0**	**24,5**	**0,5**	**-0,6**	**-2,4**	**-0,3**	**-1,3**	**-1,5**
Menores de 30 años	34,5	27,4	30,2	31,2	1,0	3,8	-7,1	2,5	0,6	-0,1
De 30 y más años	26,2	24,7	22,9	23,4	0,5	-1,3	-1,5	-0,8	-1,6	-1,6

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

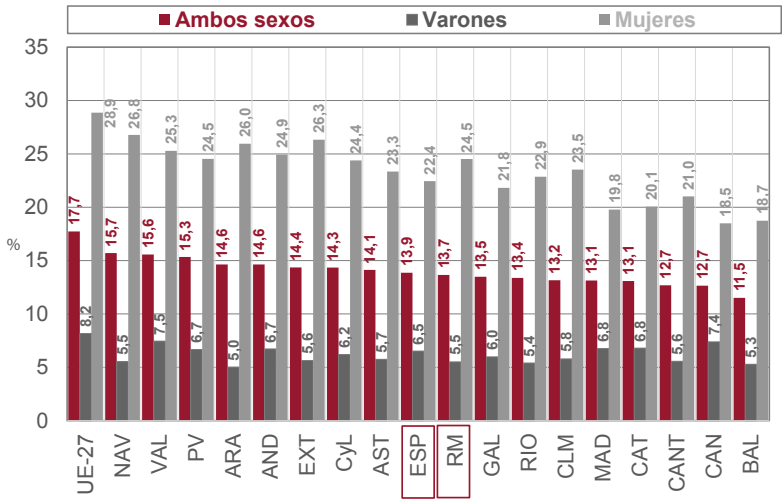
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

del trabajo a tiempo parcial, mientras que las mujeres, aunque sólo en la Región de Murcia, ingresan en sus filas en mayor medida —en España, siguen la pauta agregada—. Esto se ajusta a los valores de las tasas de ocupación a tiempo parcial, que, en el ámbito regional, son de un 13,7% en ambos sexos, mientras que se dispersan en un 5,5% la masculina y 24,5%, la femenina. Por grupos de edad, ni en menores de 30 años, ni en mayores de esa edad, se recuperan las cantidades anteriores a la pandemia, aunque, por géneros, esta trayectoria sólo se presenta entre los varones.

Al desagregar los datos por comunidades autónomas, el trabajo a tiempo parcial sigue sin presentar enormes diferencias en cuanto a su peso en el conjunto de la ocupación, con una diferencia entre valores extremos de poco más de cuatro puntos porcentuales, entre el 15,7% de Navarra y el 11,5% de Baleares. La implantación es mayor en la Unión Europea, aunque la distancia no es demasiado amplia, pues la tasa de la UE-27, referida al promedio de los tres primeros meses, es de un 17,7%. Sí existe una brecha, incluso en el conjunto de la Unión Europea, en cuanto al género, pues el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino, cuando, en la población ocupada, hay más hombres que mujeres. La tasa femenina en la UE-27 es de un 28,9%, mientras que, en España, baja a un 22,4%, oscilando de nuevo entre Navarra, con un 26,8%, y Baleares, con un 18,7%. Entre los varones, la tasa europea es de un 8,2% y la española, de un 6,5%, con los valores territoriales, siempre por debajo del 10%, moviéndose en una franja corta, desde un 7,5% en la Comunidad Valenciana hasta un 5% en Aragón.

Al igual que en el sexo, y al contrario que por comunidades autónomas, existen diferencias remarcables en las tasas de ocupación a tiempo parcial por grupos de edad. Entre los menores de 30 años, alcanza un 21,6% en la Región de Murcia y un 26,2%

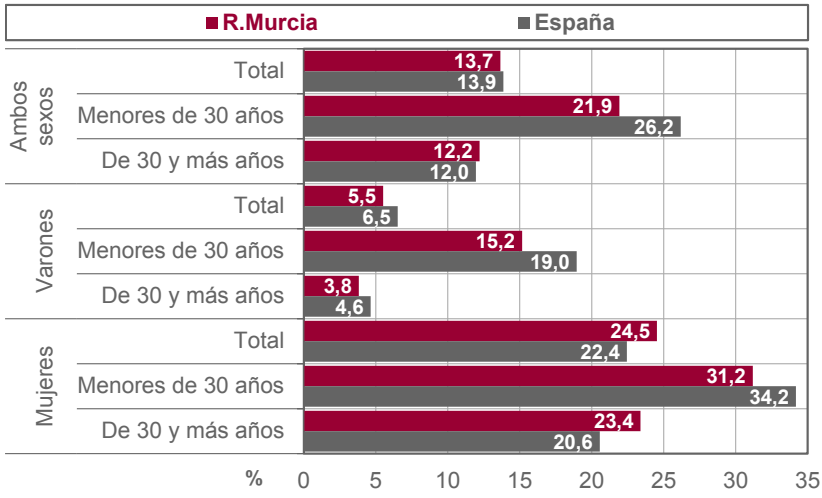
GRÁFICO 3.18.
TASAS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1)**. AÑO 2021** (Medias anuales en %)



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

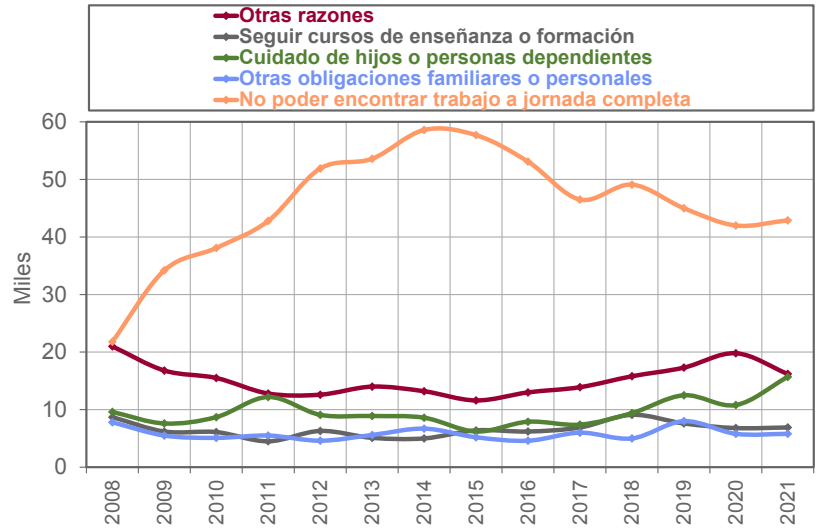
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Eurostat y elaboración propia.

GRÁFICO 3.19.
TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD. AÑO 2021 (Medias anuales en %)



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

GRÁFICO 3.20.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE LA JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2021 (Medias anuales en miles)



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

en España, y, en los de 30 años y más, está en torno al 12% en los dos ámbitos territoriales. Al introducir doble desglose de sexo y edad, las tasas femeninas son mucho más altas, mientras que las masculinas sólo presentan una repercusión relevante entre los menores de 30 años, llegando a un 15,2% en la Región de Murcia y a un 19% en España, al contrario que al sobrepasar esa edad, donde las cifras son de un 3,8% y de un 4,6% respectivamente. Se pone de manifiesto, un año más, que el trabajo a jornada parcial es predominantemente femenino y juvenil.

Si el deseo de expertos y dirigentes es que el empleo a tiempo parcial se consolide como una vía de conciliación con las esferas familiar y personal, la realidad apunta a que no es una opción voluntariamente elegida en primer lugar. En la Región de Murcia, aumenta en casi mil personas quienes manifiestan que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran un trabajo a tiempo completo, con lo que suman 42.900, casi la mitad del colectivo. Sin embargo, con la excepción de 2020, la cifra absoluta es la más favorable desde 2012. Gana relevancia la alusión al cuidado de hijos o personas dependientes, a la vez que mengua la de la participación en acciones formativas y la de otras obligaciones familiares o personales.

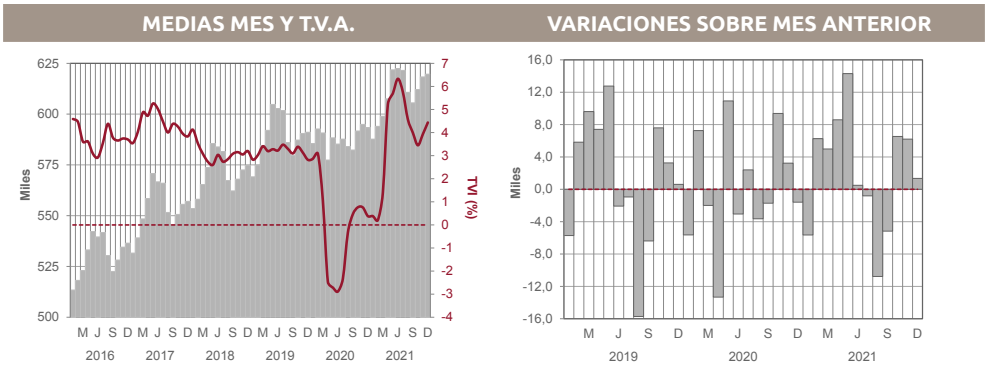
3.1.3.6. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Los datos sobre afiliación en alta laboral a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) también dan cuenta de la recuperación del empleo. En abril de 2021, la afiliación regional supera la cifra de 600.000 inscritos, algo que no había sucedido más que en mayo, junio y julio de 2019 y que nunca ocurrió ni siquiera en el fulgor de la edificación de viviendas de la primera década del presente milenio. No se vuelve a bajar de ese hito a lo largo del año. En junio, se marca un máximo histórico de 622.300, se desciende de forma continua hasta septiembre y, a partir de octubre, se avanza para cerrar en diciembre con casi 620.000. Conforme los ERTE regionales retroceden hasta alcanzar una cifra de poca envergadura —poco más de 1.200 afectados en diciembre—, se tiende hacia la confluencia entre los datos notificados y la afiliación efectiva.

La media anual de afiliación mensual en 2021 está en 610.000 personas, un 3,8% más que el año anterior y sólo dos décimas menos en el periodo 2019-2021, lo que significa unos 21.000 afiliados más. Es un marco cuantitativamente brillante, aunque inferior al que muestra la EPA, fuente habitualmente más volátil. El contraste territorial aflora tasas de variación más altas que en España, donde la media anual crece un 2,5% y un 0,4% en términos anuales y bianuales respectivamente. La evolución mes a mes revela subidas de febrero a junio, acorde con la estacionalidad de determinadas producciones agrarias boyantes en el tejido productivo murciano, y de octubre a diciembre, más adecuada a una realidad más intersectorial favorecida por las expectativas.

La expansión de la afiliación laboral en 2021 se propaga por todas las comunidades autónomas, aunque difieren las velocidades. Según los datos de diciembre, la Región de Murcia se planta entre las más dinámicas (4,4%), sólo por detrás de Canarias (6,4%), Baleares (5,5%) y Comunidad de Madrid (5%). En los últimos puestos, aparecen País Vasco (2,2%), Castilla y León (2,7%), Asturias (2,7%) y Cantabria (2,9%). Las posibilidades que ofrece el sector turístico una vez que desaparecen las restricciones más extremas, aunque las expectativas se frustran en parte con la presencia de la variable ómicron, pueden explicar el repunte del empleo en alta en las comunidades isleñas. Las medias anuales matizan este argumento —en Baleares, el crecimiento se frena en un 2,5%; en Canarias, en un 1,2%—. La evolución de diciembre de 2019, antes de la pandemia, a diciembre de 2021 vuelve denotar escenarios propicios. Con la excepción del País Vasco (–0,1%), todas las comunidades autónomas registran un incremento en la afiliación laboral. Nuevamente la Región de Murcia, con un 4,8%, marca una de las tasas más vigorosas, a sólo una décima de distancia de Castilla-La Mancha.

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.

Estos buenos datos a escala regional también presentan diferencias sustanciales al desglosar por regímenes[7]. A lo largo de 2020, la afiliación agraria[8] y, en menor medida, el Régimen Especial de Autónomos[9] sostienen la estabilidad general a la vez que el resto de regímenes anota tasas negativas, pero, en 2021, el protagonismo lo asume el Régimen General. Este, sin sus sistemas especiales, registra una media regional de 429.000 afiliados en diciembre, un 6,2% más que en el mismo mes de 2020. En Autónomos, se incorporan en términos netos unas dos mil altas laborales, para cerrar el año en 103.700 afiliados, a una tasa del 2,1%, por debajo del promedio regional, en el que su participación se queda en un 16,7%, cuatro décimas menos que doce meses antes. Frente a estos brotes, caen la afiliación agraria y la del personal empleado del hogar. En el primer régimen, se produce una merma de 679 afiliados, lo que representa una disminución del 0,9%. La cantidad de afiliados en este colectivo acaba en unos 75.500, un 12,2% del total regional, seis décimas menos que un año atrás, pero aún muy por encima de su peso en el conjunto de España (3,8%). En el segundo, la contracción es de un 1,7%, dejando la cifra de afiliados en unos 10.300. En comparación con los datos españoles, la evolución regional es mejor salvo en el Sistema Especial del Hogar.

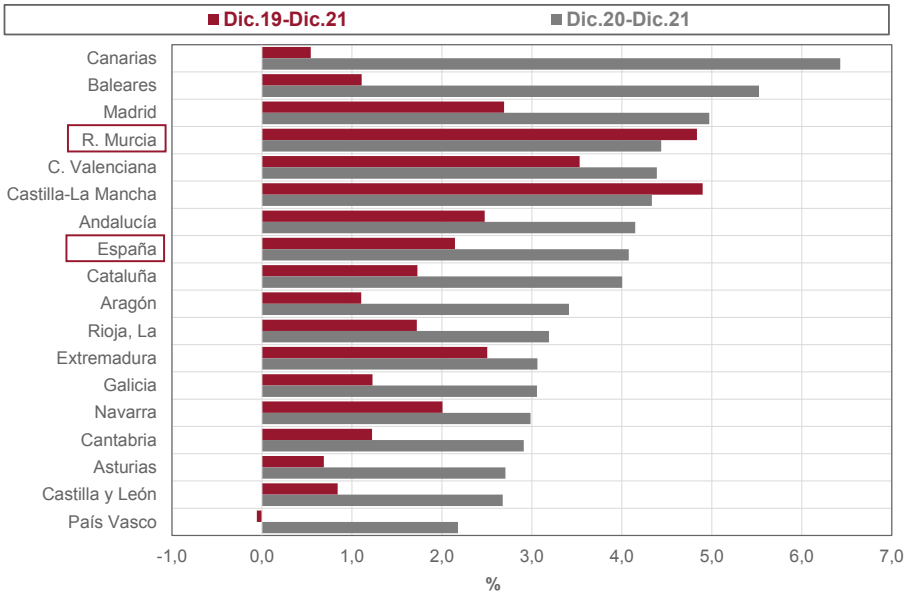
La recuperación de la afiliación laboral respecto a los niveles anteriores a la crisis pandémica, entendiéndola a partir de las variaciones entre diciembre de 2019 y diciembre de 2021, se manifiesta sobre todo en el Régimen General (5,8%), en mayor medida que en el Régimen Especial de Autónomos (3,4%) y en la afiliación agraria (3,3%), aunque, en este último caso, hay un incremento donde no lo hay en España (–2,8%). El Sistema Especial del Hogar se relega de la tónica favorable, al registrar una mengua bianual del 6%, más fuerte que en España (–3,8%), de lo que se deduce que la crisis frena la regularización del empleo doméstico. El ímpetu en el Régimen

7 En sentido estricto, se debe hablar de regímenes especiales sólo en Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Trabajadores del Mar —tanto por cuenta ajena como por cuenta propia— y Minería del Carbón —sin afiliados en alta laboral en la Región de Murcia—. Empleados de Hogar y Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios son sistemas especiales integrados en el Régimen General, pero permanece la costumbre de referirse a ambos como regímenes especiales. Esto ocurre incluso en la versión digital de la Guía Laboral, actualmente publicada de forma conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

8 Los datos se circunscriben al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios dentro del Régimen General.

9 Incluye la afiliación laboral en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios dentro de este régimen.

GRÁFICO 3.22.
VARIACIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2021
(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 REGÍMENES
(Medias mensuales y variaciones porcentuales)

	2019	2020			2021				Variación (%)		
	Diciembre	Febrero	Abril	Diciembre	Febrero	Junio	Septiembre	Diciembre	Dc. 19-Dc. 20	Dc. 20-Dc. 21	Dc. 19-Dc. 21
R. Murcia											
R. General (1)	405.631	403.738	382.851	404.083	401.479	418.314	415.663	428.956	-0,4	6,2	5,8
Agrario	73.080	76.707	84.067	76.168	79.167	88.992	75.432	75.489	4,2	-0,9	3,3
Emp. Hogar	10.975	10.906	10.541	10.496	10.512	10.486	10.226	10.316	-4,4	-1,7	-6,0
Autónomos	100.303	100.219	98.819	101.546	101.614	103.297	102.995	103.665	1,2	2,1	3,4
Régimen del Mar	1.094	1.142	1.125	1.040	1.177	1.234	1.256	1.233	-4,9	18,5	12,7
Total	**591.083**	**592.711**	**577.402**	**593.332**	**593.950**	**622.324**	**605.572**	**619.657**	**0,4**	**4,4**	**4,8**
España											
R. General (1)	14.901.559	14.788.240	14.043.392	14.553.605	14.374.878	14.973.052	15.056.358	15.297.594	-2,3	5,1	2,7
Agrario	777.865	746.739	759.943	780.618	770.601	754.561	709.943	756.307	0,4	-3,1	-2,8
Emp. Hogar	396.626	394.171	381.557	381.896	382.344	386.489	380.102	381.485	-3,7	-0,1	-3,8
Autónomos	3.269.089	3.257.896	3.211.267	3.271.408	3.262.255	3.320.983	3.319.875	3.328.398	0,1	1,7	1,8
Régimen del Mar	62.115	61.932	61.283	59.776	58.947	64.119	63.778	60.117	-3,8	0,6	-3,2
Total	**19.408.538**	**19.250.229**	**18.458.667**	**19.048.433**	**18.850.112**	**19.500.277**	**19.531.111**	**19.824.911**	**-1,9**	**4,1**	**2,1**

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

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

General y en el de Autónomos resulta de mayor calibre que en España (2,7% y 1,8% respectivamente).

Mención aparte merece el Régimen del Mar, que se escinde del análisis general por su escaso peso, sólo un par de décimas porcentuales de la afiliación regional, por lo que sus tasas de variación pueden oscilar notablemente. En diciembre de 2021, crece un 18,5% respecto a un año atrás, lo que compensa la reducción anual anterior y deja un incremento bianual del 12,7%.

Los dos principales regímenes cubren el 86% de la afiliación en alta laboral en la Región de Murcia. La TGSS aporta información desagregada por secciones de actividad de la CNAE-09, lo que contribuye al análisis sectorial de esta realidad laboral, si bien con matices —como la agregación excluye el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios en lo que corresponde al trabajo por cuenta ajena, hay una infraestimación del sector primario—. En un contexto en el que la tasa interanual y la bianual coinciden en el valor (5,3%) debido a la variación negativa diminuta entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020, la pauta de recuperación no se generaliza en todas las ramas[10].

Naturalmente, las actividades más dañadas por las restricciones en 2020 son las más favorecidas un año después, cuando suprimen gran parte de aquellas. Por tanto, la evolución entre diciembre de 2020 y diciembre de 2021 muestra las tasas más altas en *Hostelería* (20%) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (14,8%). A continuación *Información y comunicaciones* (12,2%), que sigue recogiendo los frutos derivados del cambio en los hábitos de consumo, que se aceleran a partir del primer confinamiento. En un sentido diferente, se atenúa el ritmo en ramas asociadas a la prestación de servicios públicos, como *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (2,8%) y *Educación* (2,1%), aunque no van mejor los servicios centrales, asociados a *Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria* (1,6%), y *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (1,3%). Este último año sólo retrocede la afiliación laboral en *Actividades financieras y de seguros* (–3,1%), fiel reflejo de la destrucción de empleo en un sector, como el bancario, que apuesta sin paliativos por el negocio digital. Las secciones de más peso siguen siendo *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas*, con unos 112.000 afiliados en alta laboral, e *Industria manufacturera*, en torno a los 75.000, que crecen de forma interanual, en ese orden, un 2% y un 5,6%.

El saldo bianual revela que la recuperación tras el *shock* pandémico todavía no es completa en tres secciones, pero la explicación asociada a las restricciones comparte espacio con los nuevos modelos de negocio. Se puede recurrir a esta tesis al ver que el repliegue es más acusado en términos relativos en *Actividades financieras y de seguros* (–3,1%) que en *Hostelería* (–1,6%) y en *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (–0,1%). Donde, más que de recuperación, se debe hablar de necesidades de empleo vinculadas a hábitos caseros y socorros pandémicos, es en la bonanza de *Información y comunicaciones* (16,9%) y *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (12,5%), a las que hay que añadir *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (10,6%) y *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (9,7%).

También es posible el análisis a partir de los datos desagregados por divisiones de la CNAE-09, a dos dígitos, aunque, nuevamente para evitar tasas desproporcionadas, se excluye del análisis aquellas que no alcanzan un mínimo de 500 afiliaciones a 31 de diciembre de 2021. A tal efecto, la tabla 3.21 expone las veinte actividades con la mejor trayectoria y las veinte menos favorecidas.

Respecto al mismo día de 2020, se superan niveles de crecimiento del 10% en trece actividades y resultan tasas negativas en diecisiete. En el primer bloque, sobresa-

10 El análisis de las líneas siguientes no contempla aquellas secciones con menos de mil afiliados en alta laboral. Estas secciones son: *Industrias extractivas*; *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*; *Hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio*; *Organismos extraterritoriales.*

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

	2019	2020		2021		Var. Porcentual		
	Dic.	Abril	Dic.	Abril	Dic.	Dic. 19-Dic. 20	Dic. 20-Dic. 21	Dic. 19-Dic. 21
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.810	13.177	13.405	13.849	13.582	4,6	1,3	6,0
Industrias extractivas	703	672	657	675	692	-6,5	5,3	-1,5
Industria manufacturera	71.000	68.085	70.946	72.136	74.948	-0,1	5,6	5,6
Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	538	547	560	580	636	4,1	13,7	18,4
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5.067	4.829	5.048	4.876	5.243	-0,4	3,9	3,5
Construcción	37.087	33.752	38.168	38.857	39.490	2,9	3,5	6,5
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	109.738	104.817	108.464	108.668	111.958	-1,2	3,2	2,0
Transporte y almacenamiento	26.893	25.817	27.837	27.805	28.794	3,5	3,4	7,1
Hostelería	41.482	35.274	33.989	35.315	40.798	-18,1	20,0	-1,6
Información y comunicaciones	8.176	8.046	8.517	8.936	9.558	4,2	12,2	16,9
Actividades financieras y de seguros	8.069	7.974	8.036	7.929	7.817	-0,4	-2,7	-3,1
Actividades inmobiliarias	2.755	2.609	2.672	2.748	2.861	-3,0	7,1	3,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.348	20.719	21.664	22.344	23.607	1,5	9,0	10,6
Actividades administrativas y servicios auxiliares	32.337	30.706	32.994	33.237	35.457	2,0	7,5	9,7
Administración Pública y defensa, Seg. Social obligatoria	23.705	22.804	23.924	23.583	24.317	0,9	1,6	2,6
Educación	30.999	29.758	32.799	33.613	33.486	5,8	2,1	8,0
Actividades sanitarias y de servicios sociales	48.809	49.502	53.398	52.774	54.907	9,4	2,8	12,5
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	8.963	7.970	7.798	7.867	8.951	-13,0	14,8	-0,1
Otros Servicios	14.835	13.998	14.139	14.212	14.916	-4,7	5,5	0,5
Hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio	603	590	588	583	575	-2,4	-2,3	-4,6
Organismos extraterritoriales	19	23	25	25	28	33,5	8,9	45,4
Total R. General y Autónomos	**505.934**	**481.671**	**505.628**	**506.794**	**532.620**	**-0,1**	**5,3**	**5,3**

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

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

len *Fabricación de material y equipo eléctrico* (20,8%), *Servicios de comidas y bebidas* (16%), *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* (15,5%), *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática* (14,2%) y *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* (14%). De estas cinco actividades, las tres de mayor empleo se asocian a la remontada tras lo peor de las restricciones y al desarrollo digital. El efecto pandémico explica que, según las tasas bianuales, la recuperación no se materialice de forma plena en *Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* (–4,5%) y *Servicios de comidas y bebidas* (–3,4%), mientras que lo digital se revela como una fortaleza en *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática* (23,4%). Volviendo a la perspectiva anual, la lista continúa con las actividades cuyo ritmo gira en torno al 13%, como *Almacenamiento y actividades anexas al transporte*, *Actividades en las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial*, *Industria del cuero y del calzado* y *Fabricación de productos farmacéuticos*. Entre diez y doce puntos porcentuales, crecen *Servicios de alojamiento*, *Actividades de creación, artísticas y espectáculos*, *Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos* y *Publicidad y estudios de mercado*.

En sentido contrario, se mencionan *Confección de prendas de vestir* (–16,5%), *Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones* (–10,6%), *Actividades de alquiler* (–12,6%), *Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas* (–7,4%) y *Seguros, reaseguros y fondos de pensiones* (–7,1%), que, en todos los casos, continúan sumergidos en un panorama de contracción laboral que se extrapola al periodo comprendido entre diciembre de 2019 y diciembre de 2021. A continuación, aparece *Actividades postales y de correos*, un curioso ejemplo de caída en la afiliación laboral a lo largo de 2021 (–6%), cuando los movimientos en la contratación observados en 2020 llevan a un balance bianual positivo (9,8%)

TABLA 3.21.
EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS. AÑO 2021 (Número y variaciones porcentuales) (1)

Actividad CNAE-09		Total afiliados						
		Región de Murcia				España		
		2021	%			%		
			20-21	19-21	13-19	20-21	19-21	13-19
Mejor evolución 2021								
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	836	20,8	17,3	66,2	2,5	1,0	0,1
56	Servicios de comidas y bebidas	37.621	16,0	-3,4	33,3	11,3	-5,3	27,8
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	5.794	15,5	-4,5	58,3	15,1	-1,9	47,8
62	Prog., consultoría y otras act. relacionadas con la informática	5.659	14,2	23,4	159,7	10,4	14,2	79,0
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	637	14,0	18,4	-9,6	0,4	0,4	-8,8
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3.678	13,2	13,6	35,5	5,8	3,4	29,3
70	Act. sedes centrales; act. consultoría de gestión empresarial	2.178	13,1	15,3	17,5	6,9	9,7	59,3
15	Industria del cuero y del calzado	1.756	13,1	-9,3	38,2	11,2	-6,2	8,4
21	Fabricación de productos farmacéuticos	650	13,0	16,5	55,4	3,4	6,7	24,8
55	Servicios de alojamiento	2.387	12,1	-5,9	31,4	15,0	-8,3	27,3
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.175	11,2	0,1	50,9	10,9	-1,8	30,5
71	Serv. técnicos arq. e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	6.457	10,8	13,7	50,2	5,4	5,4	27,3
73	Publicidad y estudios de mercado	1.250	10,7	12,5	-31,0	4,7	1,9	13,3
78	Actividades relacionadas con el empleo	5.673	9,3	13,3	75,8	0,8	1,3	66,9
20	Industria química	4.678	9,2	9,5	24,1	3,6	4,3	17,8
13	Industria textil	971	9,1	15,5	45,5	1,4	0,3	13,0
59	Act. cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión…	702	8,8	10,2	56,5	7,2	6,1	40,2
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	2.976	8,7	8,6	56,4	8,6	5,4	57,3
75	Actividades veterinarias	907	7,7	9,4	30,6	5,3	7,4	34,1
30	Fabricación de otro material de transporte	1.412	7,4	5,4	-14,2	-2,2	-6,8	13,8
Peor evolución 2021								
14	Confección de prendas de vestir	1.011	-18,3	-16,5	4,8	-1,3	-7,9	-0,1
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4.213	-9,9	-10,6	-12,0	-6,2	-6,7	-11,5
77	Actividades de alquiler	2.031	-8,9	-12,6	-6,9	0,2	-9,7	-10,4
46	Com. mayor e interm. comercio, exc. vehíc. motor y motocicletas	36.535	-8,0	-7,4	15,7	1,4	-0,3	15,4
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones…	603	-7,5	-7,1	2,9	-1,7	-2,3	0,7
53	Actividades postales y de correos	2.132	-6,0	9,8	62,1	-2,7	10,0	49,8
32	Otras industrias manufactureras	1.058	-4,9	-7,2	34,4	4,2	2,4	26,2
95	Rep. ordenadores, efectos personales y art. uso doméstico	1.744	-3,5	-7,8	-15,7	-4,7	-10,1	-23,0
01	Agricultura, ganadería, caza y serv. relacionados con las mismas	86.185	-2,6	0,0	24,6	-3,5	-3,2	-0,4
97	Act. hogares como empleadores de personal doméstico	10.807	-2,4	-6,5	-8,5	-1,1	-4,5	-6,5
61	Telecomunicaciones	1.411	-2,3	-3,2	43,6	0,0	2,8	-9,7
10	Industria de la alimentación	22.593	-2,2	-1,7	21,5	2,4	1,6	19,4
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos…	679	-1,0	-14,5	38,1	-1,9	-15,6	35,9
19	Coquerías y refino de petróleo	921	-0,9	-4,7	1,5	-2,9	-6,6	-4,1
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	2.981	-0,4	2,4	53,0	2,4	1,0	44,0
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	7.027	-0,4	4,4	25,8	3,8	3,9	38,1
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos…	2.735	-0,2	0,1	4,4	1,8	2,7	15,3
36	Captación, depuración y distribución de agua	2.002	0,0	-1,4	11,3	2,0	2,1	10,2
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	15.678	0,5	5,1	22,0	-0,3	1,5	17,5
84	Adm. Púb. y defensa; Seguridad Social obligatoria	24.012	0,6	1,2	11,8	1,7	4,5	12,0

(1) A 31 de diciembre. Se muestran las 20 actividades con peor y mejor evolución en 2021 entre las que tienen como mínimo 500 afiliados el último día de ese año.

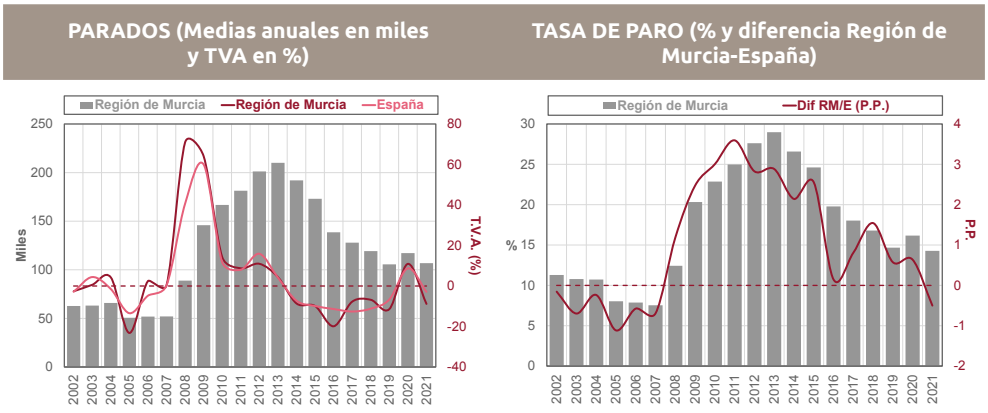
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

3.1.4. PARO ESTIMADO

La población parada en la Región de Murcia, según la media anual de los datos de la EPA correspondiente a 2021, se estima en 106.800 personas. Este resultado revela una mejora respecto a 2020, ya que implica una reducción del paro de un 8,8% en términos de tasa anual, mejor que en el conjunto de España, en donde la reducción es de un 2,9%. Reflejo también de la vuelta a una cierta normalidad en la economía tras una sucesión de restricciones, que favorece que la búsqueda activa termine de forma fructuosa, los datos sobre población parada regional, al contrario que en población ocupada, no son en absoluto los mejores de la serie histórica que publica el INE. Esta referencia no es sólo respecto a los mínimos de la bonanza del ladrillo anteriores a 2008, sino también teniendo en cuenta los momentos inmediatamente anteriores a la crisis pandémica. En concreto, hay en torno a unos mil parados más que en 2019 —en España, todavía hay unos 182.000 parados más que hace dos años—. La tasa de paro regional es de un 14,3%, cinco décimas menor que la española, con lo que la brecha territorial beneficia a la Región de Murcia por primera vez desde 2007, en que llega a marcar un mítico mínimo del 7,5%. Queda lejos ese hito y todavía no se completa la remontada, ya que se está todavía cuatro décimas por debajo de la tasa de 2019.

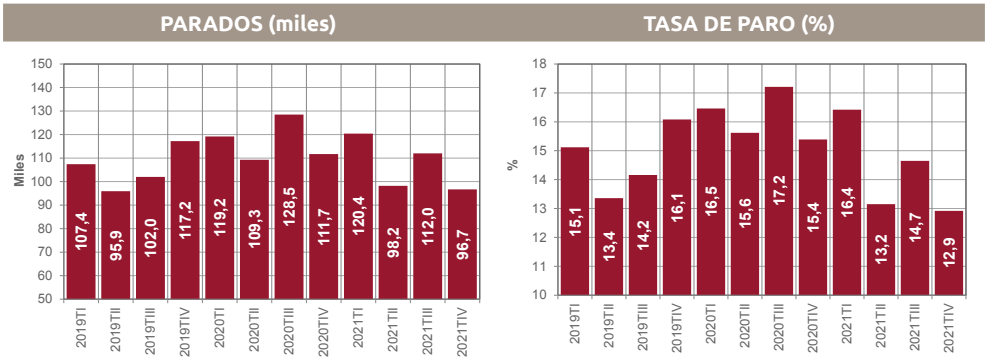
El análisis de las series trimestrales permite aventurar que la mejora de las cifras regionales de paro estimado se produce en el segundo trimestre de 2021, a partir del cual las tasas interanuales de variación empiezan a ser negativas. En esta fecha, se baja de las cien mil personas paradas (98.200), algo que, desde la Gran Recesión, sólo sucede una vez, en el segundo trimestre de 2019. En el tercer trimestre de 2021, conforme las temporadas agrarias tocan a su fin, se genera un repunte que implica que se rebasa de nueva la barrera de las cien mil (112.000) y, en el cuarto, otra vez por debajo (96.700), lo que lleva incluso a mejorar las cifras del último trimestre de 2019. Respecto a la evolución de las tasas de paro, se pueden trazar semejanzas. En el segundo trimestre de 2021 es de un 13,2%, unos dos puntos porcentuales menor que la de España y en un nivel mínimo como no se anota desde 2008 —incluso por debajo de los de 2019, cuyo segundo trimestre llega a marcar un 13,4%, dos décimas más—. En verano, como en la cifra absoluta, repunta y, en el último trimestre, se llega a otro mínimo parcial, de un 12,9%, cuatro décimas menos que en España.

GRÁFICO 3.23.
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARADOS Y DE LA TASA DE PARO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2021



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 2019-2021



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

Las diez mil personas que, en promedio, se estiman que abandonan el desempleo en 2021 sitúan a la Región de Murcia como una de las comunidades autónomas con mayor vigor, en términos porcentuales, a la hora de contraerlo con relación a 2020, sólo por detrás de Extremadura (–9,2%), Asturias (–10,7%) y Aragón (–13,2%). En un contexto en el que se reduce el paro estimado a escala española, las cifras sin embargo crecen en La Rioja (9,3%), Navarra (7,9%), Canarias (4,6%), País Vasco (4,4%) y Andalucía (0,6%). Respecto a 2019, la tónica general es que aumenta la población parada, a una tasa del 5,6% en España y de un 1,1% en la Región de Murcia, pero se observan excepciones en Castilla-La Mancha, Galicia, Castilla y León, Extremadura y Asturias. La lectura de las tasas de paro revela notables desniveles desde las de País Vasco o Aragón, con valores en torno al 10%, hasta las de Canarias o Andalucía, que superan el 20%. Extremadura sale de este grupo gracias a que la tasa se recorta en dos puntos porcentuales, mientras que territorios insulares como Baleares y Canarias, con economías especializadas en actividades turísticas enfocadas sobre todo a los visitantes extranjeros, se expande en torno a tres puntos porcentuales con relación a 2019.

El desempleo permanece como un fenómeno mayoritariamente femenino. En 2021, la población parada de la Región de Murcia la componen 57.000 mujeres y casi 50.000 hombres. Respecto a 2019, cae en mayor medida en ellos (–9,7%) que en ellas (–8,1%). Sin embargo, si el punto de origen se ubica en 2019, se observa que la población parada femenina se reduce (–1,7%), mientras que la masculina aumenta (4,5%). Esta circunstancia se puede reseñar en paralelo al dinamismo de la ocupación entre las mujeres, debido a las necesidades que plantea el empleo público en tiempos de crisis sanitaria. Esto no ocurre en el conjunto de España, donde el paro estimado entre las mujeres se eleva en términos bianuales y, además, con mayor intensidad que entre los hombres, aunque aquí cabe introducir la hipótesis de las perspectivas de incorporarse a la búsqueda activa de empleo que después no se materializan.

Entre 2020 y 2021, aumenta la población parada regional de 55 años y más (19,4%), mientras que desciende la de menos de 25 años (–18,3%) y la de la cohorte 25-54 años (–11,1%), manteniéndose el signo de la evolución cuando la información se desglosa por sexo y en los datos de España. Analizado el periodo 2019-2021 con el fin de contar con una perspectiva pandémica

TABLA 3.22.
POBLACIÓN DESEMPLEADA (medias anuales en miles) **Y TASAS DE PARO** (%) **POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2019, 2020 Y 2021**

	Población parada						Tasas de paro					
	2019	2020	2021	20/21 (%)	19/21 (%)	13/19 (%)	2019	2020	2021	20/21 (p.p.)	19/21 (p.p.)	13/19 (p.p.)
Andalucía	838,7	866,2	871,8	0,6	3,9	-42,6	21,2	22,3	21,7	-0,6	0,5	-15,0
Aragón	65,5	75,5	65,6	-13,2	0,1	-53,3	10,0	11,7	10,2	-1,5	0,1	-11,4
Asturias	64,0	62,7	56,0	-10,7	-12,6	-45,5	14,2	14,1	12,5	-1,6	-1,7	-9,9
Baleares	76,0	101,7	95,9	-5,7	26,2	-44,2	11,8	16,2	14,9	-1,3	3,1	-10,5
Canarias	233,5	248,5	259,9	4,6	11,3	-37,1	20,5	22,7	23,2	0,6	2,7	-13,2
Cantabria	28,0	32,4	31,6	-2,3	13,1	-51,1	10,3	12,2	11,5	-0,7	1,2	-10,2
Castilla y León	130,4	132,4	125,6	-5,1	-3,7	-48,8	11,6	12,1	11,4	-0,7	-0,2	-10,1
Castilla- La Mancha	159,6	171,5	157,1	-8,4	-1,5	-47,7	16,2	17,7	15,7	-2,0	-0,6	-13,8
Cataluña	426,5	482,3	450,1	-6,7	5,5	-52,3	11,0	12,6	11,6	-1,1	0,5	-12,1
C. Valenciana	342,9	390,2	390,1	0,0	13,8	-50,3	14,1	16,2	15,9	-0,3	1,8	-13,9
Extremadura	107,2	106,0	96,2	-9,2	-10,3	-38,4	21,5	21,8	19,6	-2,2	-2,0	-12,3
Galicia	145,9	146,7	143,1	-2,4	-1,9	-48,7	11,8	12,0	11,7	-0,4	-0,1	-10,3
Madrid	368,2	434,9	409,4	-5,9	11,2	-45,0	10,6	12,5	11,6	-0,9	0,9	-9,1
R.Murcia	105,6	117,2	106,8	-8,8	1,1	-49,7	14,7	16,2	14,3	-1,9	-0,4	-14,3
Navarra	26,0	31,2	33,6	7,9	29,6	-54,0	8,2	10,1	10,6	0,5	2,4	-9,7
País Vasco	94,3	96,8	101,1	4,4	7,2	-45,7	9,2	9,5	9,8	0,3	0,7	-7,4
Rioja, La	15,6	16,7	18,3	9,3	17,2	-50,1	10,0	10,8	11,5	0,7	1,6	-10,1
España	3.247,8	3.530,9	3.429,6	-2,9	5,6	-46,3	14,1	15,5	14,8	-0,7	0,7	-12,0

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

más integral, la población parada regional se estabiliza entre los 25 y 54 años, pero también mengua entre los mayores de 55 años y se reduce entre los menores de 25 años. Si se tiene en cuenta la evolución por grupos de edad en el periodo 2013-2019, se deduce que la agilidad a la hora de abandonar el desempleo es menor en la gente más veterana.

La evolución más propicia de la población parada femenina acorta la brecha de género en las tasas de paro. En la Región de Murcia, aunque la de las mujeres se sitúa en 2021 en un 17,2%, por encima de un 12% entre los varones, la primera se recorta en un punto porcentual en comparación con la de dos años atrás, mientras que la segunda es casi idéntica. De todos modos, la brecha sigue siendo más grande que en España, en donde la tasa femenina es de un 16,7% y la masculina, de un 13,1%.

Las tasas de paro son más altas conforme las cohortes integran edades menores. En la Región de Murcia, la de los menores de 25 años es de un 31,1%, frente a un 13,3% en los de entre 25 y 54 años y a un 11,6% en los de 55 años y más, siendo en los tres casos inferiores que las de España. Sin embargo, los valores menguan en los dos grupos más jóvenes y repuntan en el de más edad, aunque, respecto a 2019, sólo destaca el vigor de la mengua, de algo más de dos puntos porcentuales, entre los menores de 25 años. La relación inversa se produce también cuando se toman datos de la población masculina, pero, en las tasas regionales femeninas, se marca una parábola invertida.

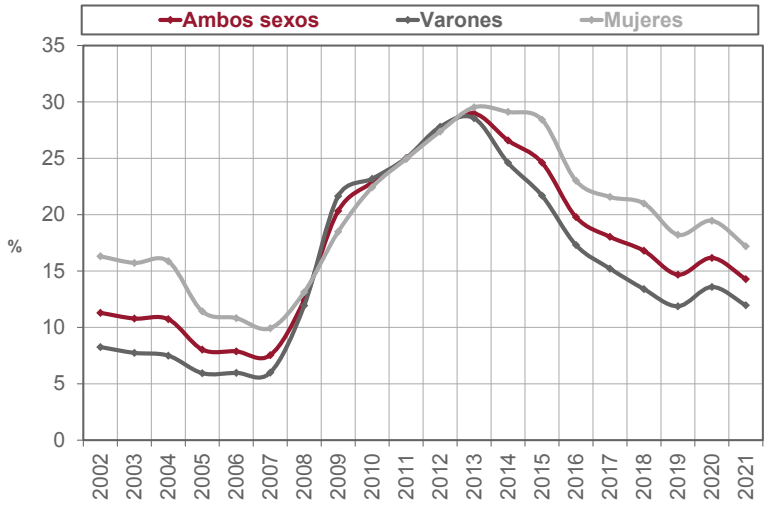
Mientras que la tasa de paro retrocede, estabilizándose ligeramente por debajo del 15%, el desempleo juvenil, medido en términos de la población activa menor de 25 años que se encuentra parada, se eterniza como uno de los arraigados problemas del mercado de trabajo español, con niveles superiores al 30%, impropios dentro de la Unión Europea. En la Región de Murcia todavía está por debajo de la tasa española, que ronda el 35%, pero no está libre de este fenómeno negativo, que además afecta más a las mujeres (35,5%)

TABLA 3.23.
POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑOS 2019, 2020 Y 2021
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Ambos sexos	**210,0**	**105,7**	**117,2**	**106,8**	**-8,9**	**1,1**	**-49,7**	**3.429,6**	**-2,9**	**5,6**	**-46,3**
Menores de 25 años	32,5	19,6	21,2	17,3	-18,3	-11,4	-39,8	531,2	-3,0	6,1	-47,3
25-54 años	160,6	73,2	82,6	73,5	-11,1	0,3	-54,4	2.320,5	-6,2	2,9	-50,1
55 y más años	17,0	12,9	13,4	16,0	19,4	24,3	-24,0	577,9	13,5	17,5	-15,7
Hombres	**116,9**	**47,7**	**55,3**	**49,9**	**-9,7**	**4,5**	**-59,2**	**1.598,9**	**-4,8**	**4,7**	**-52,3**
Menores de 25 años	18,0	9,6	11,4	9,1	-19,8	-4,7	-47,0	281,0	-4,3	8,0	-49,5
25-54 años	88,8	31,4	38,5	34,7	-9,9	10,4	-64,6	1.045,1	-7,7	2,6	-56,7
55 y más años	10,2	6,8	5,5	6,1	12,4	-9,6	-33,3	272,8	7,7	9,7	-26,5
Mujeres	**93,2**	**58,0**	**62,0**	**57,0**	**-8,1**	**-1,7**	**-37,7**	**1.830,7**	**-1,1**	**6,4**	**-39,6**
Menores de 25 años	14,4	10,0	9,9	8,2	-17,4	-18,2	-30,5	250,2	-1,5	4,0	-44,8
25-54 años	72,0	41,8	44,1	38,9	-11,8	-7,1	-41,9	1.275,4	-5,0	3,2	-42,9
55 y más años	6,8	6,2	8,0	9,9	24,1	61,4	-9,2	305,1	19,4	25,4	-0,9

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

GRÁFICO 3.25.
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2002-2021 (Medias anuales en %)



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

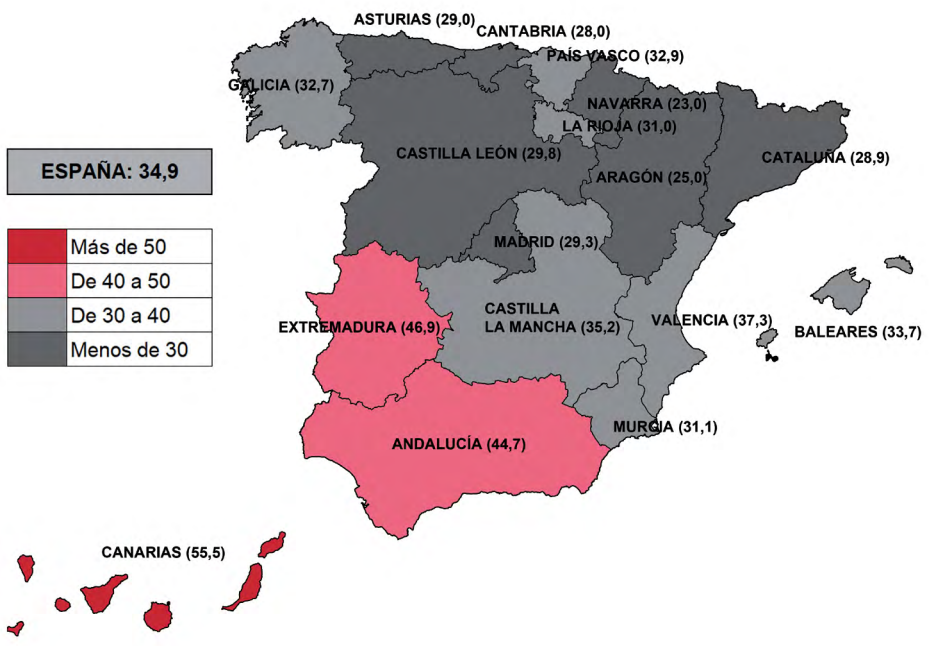
que a los hombres (28%). Las diferencias territoriales también son acusadas. Sólo en siete comunidades autónomas está la tasa por debajo del 30%, con Navarra (23%) y Aragón (25%) como mejores referencias, en contrapartida con las comunidades autónomas más lastradas, como Andalucía (44,7%), Extremadura (46,9%) y Canarias (55,5%).

TABLA 3.24.
TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. AÑOS 2013, 2019, 2020 Y 2021 (%)

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Diferencia (p.p.)			2021	Diferencia (p.p.)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Ambos sexos	**29,0**	**14,7**	**16,2**	**14,3**	**-1,9**	**-0,4**	**-14,3**	**14,8**	**-0,7**	**0,7**	**-12,0**
Menores de 25 años	53,5	33,4	37,4	31,1	-6,3	-2,3	-20,1	34,9	-3,4	2,4	-22,9
25-54 años	27,6	13,4	15,3	13,3	-2,0	-0,1	-14,3	13,5	-1,0	0,6	-11,6
55 y más años	20,4	11,4	10,6	11,6	1,1	0,2	-9,0	12,9	0,9	0,7	-7,1
Hombres	**28,6**	**11,9**	**13,6**	**12,0**	**-1,6**	**0,1**	**-16,7**	**13,1**	**-0,8**	**0,6**	**-13,2**
Menores de 25 años	53,6	28,2	33,5	28,0	-5,6	-0,2	-25,4	34,2	-2,9	3,3	-25,3
25-54 años	27,1	10,4	12,8	11,4	-1,4	1,0	-16,7	11,6	-1,0	0,5	-12,8
55 y más años	20,8	10,2	7,6	7,7	0,1	-2,6	-10,5	11,3	0,3	0,0	-8,3
Mujeres	**29,5**	**18,2**	**19,5**	**17,2**	**-2,3**	**-1,0**	**-11,3**	**16,7**	**-0,7**	**0,7**	**-10,7**
Menores de 25 años	53,4	40,5	43,3	35,5	-7,8	-5,0	-12,9	35,8	-4,0	1,3	-20,1
25-54 años	28,3	16,9	18,4	15,6	-2,8	-1,4	-11,3	15,6	-1,0	0,6	-10,2
55 y más años	19,8	13,1	14,3	16,8	2,6	3,7	-6,7	14,8	1,5	1,4	-5,6

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 2021 (Media anual en %)



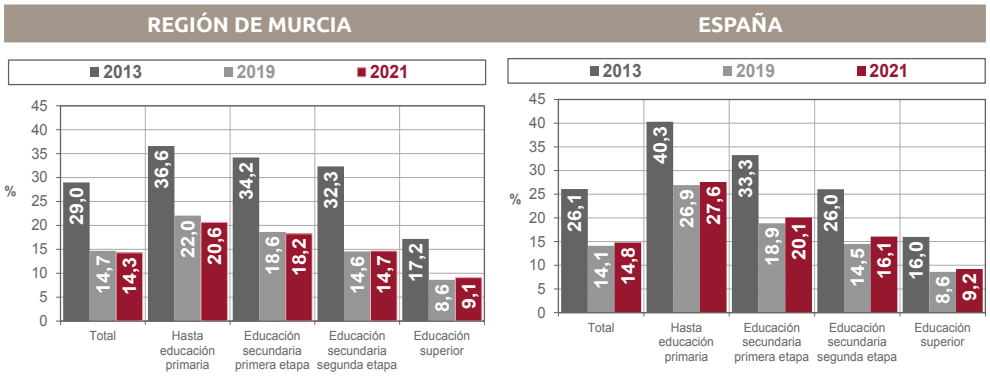
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

Una vía que ayuda a eludir en cierta medida el desempleo es el sistema educativo. La tasa de paro es de un 9,1% entre los activos con estudios superiores, mientras que trepa a un 14,7% en quienes han superado la educación secundaria en su segunda etapa, un 18,2% en su primera etapa y un 20,6% entre quienes llegan como mucho a estudios primarios. Las tasas españolas son más altas en los cuatro niveles desglosados, pero la distancia es más ancha, concretamente de siete puntos, en el estrato menos formado, lo que apunta a unos menores requerimientos de cualificación educativa en el tejido productivo murciano. Se observa también que, respecto a 2019, la tasa de paro disminuye en quienes tienen hasta estudios primarios y, aunque sólo unas décimas, en los que llegan a educación secundaria de primera etapa en la Región de Murcia, cuando, en España, aumentan en los cuatro casos. En ambos ámbitos territoriales, las tasas de paro sólo están por debajo de la cifra agregada en los estudios superiores, siendo la distancia de algo más de cinco puntos porcentuales.

En 2021, se rompe la tendencia decreciente del paro de larga duración en la Región de Murcia. La cuantía de quienes están en desempleo al menos un año es de 48.700, con un peso del 45,6% de la población parada regional, nada menos que diez puntos porcentuales más que en el año precedente, lo que sorprende en un contexto económico de recuperación. Sin embargo, a pesar de que empeoran los datos respecto a los dos años anteriores, todavía están lejos de los niveles más alarmantes que traslucen entre 2010 y 2018. Más lógico resulta que pierdan relevancia los parados que están sin empleo entre tres meses y un año, aunque aparece un repunte entre quienes lo están entre uno y tres meses. Disminuye en cuantía y en peso, pasando de un 11% a un 5,9%, el colectivo de parados que manifiestan que ya han encontrado un empleo.

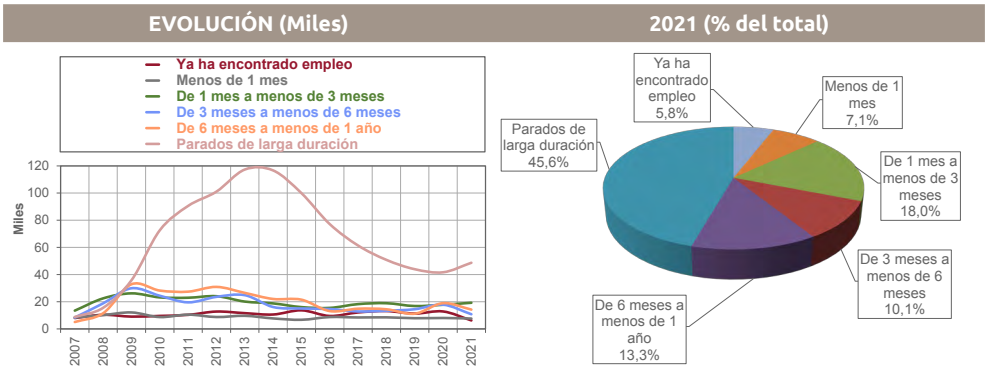
La figura de los ERTE contribuye significativamente al sostenimiento del empleo en tiempos de pandemia, aunque sus ventajas no llegan a los trabajadores con contrato temporal y a los que trabajan por cuenta propia. Tampoco es totalmente evitable que los contratos se rescindan antes de su fecha de finalización, ni siquiera los expedientes extintivos. Por ello, es conveniente analizar las causas por las que dejan su último empleo entre los parados que han trabajado anteriormente, que, en la Región de Murcia, se cifran en 97.400, un 10,1% menos que la media de 2020, pero un 6,6% más que la de 2019.

GRÁFICO 3.26.
TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN. AÑOS 2013, 2019 Y 2021
(Medias anuales en %)



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

GRÁFICO 3.27.
PARADOS POR TIEMPO DE BÚSQUEDA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2021 (medias anuales en miles)
Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN 2021



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

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

	Región de Murcia							España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			2021	Variación (%)		
					20/21	19/21	13/19		20/21	19/21	13/19
Ambos sexos	**194,8**	**91,3**	**108,3**	**97,4**	**-10,1**	**6,6**	**-53,1**	**3.084,5**	**-4,6**	**5,2**	**-46,9**
Despido o supresión del puesto (inc. reg. emp.)	45,7	11,2	24,4	15,0	-38,4	34,2	-75,5	500,1	-14,2	68,1	-73,2
Fin del contrato	90,3	43,3	50,0	48,6	-2,8	12,3	-52,0	1.631,1	-5,7	-0,3	-39,7
Último empleo hace 3 años o más	38,5	24,6	19,5	24,3	24,7	-1,1	-36,1	631,1	6,3	-9,9	-45,1
Resto	20,4	12,1	14,3	9,4	-34,3	-22,3	-40,7	322,3	-1,5	8,2	-29,9
Hombres	**104,0**	**42,9**	**54,7**	**44,7**	**-18,4**	**4,1**	**-58,8**	**1.435,4**	**-7,7**	**4,3**	**-53,7**
Despido o supresión del puesto (inc. reg. emp.)	24,4	5,0	11,2	8,7	-22,1	74,5	-79,5	249,3	-15,2	44,5	-74,1
Fin del contrato	50,8	23,5	27,4	24,0	-12,6	1,9	-53,7	802,1	-6,8	0,7	-46,3
Último empleo hace 3 años o más	15,2	9,4	9,3	7,3	-21,2	-22,1	-38,2	227,9	-2,6	-17,7	-52,6
Resto	13,7	4,9	6,7	4,7	-29,9	-4,1	-64,2	156,2	-6,1	19,3	-45,1
Mujeres	**90,8**	**48,4**	**53,5**	**52,7**	**-1,4**	**8,9**	**-46,7**	**1.649,1**	**-1,8**	**6,0**	**-39,0**
Despido o supresión del puesto (inc. reg. emp.)	21,2	6,2	13,2	6,3	-52,1	2,0	-70,8	250,8	-13,3	100,6	-71,8
Fin del contrato	39,4	19,7	22,6	24,7	9,1	25,1	-50,0	829,0	-4,6	-1,3	-31,6
Último empleo hace 3 años o más	23,3	15,3	10,2	17,0	66,9	11,3	-34,3	403,1	12,1	-4,9	-38,7
Resto	6,8	7,3	7,6	4,7	-37,8	-35,3	7,4	166,5	3,5	-0,2	-10,5

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

Dentro de este grupo, predominan quienes comunican que la causa es el fin del contrato (48.600), por delante de quienes citan el despido o la supresión del puesto, incluida la regulación de empleo (15.000), y, por delante de estos, quienes responden que su último empleo es de al menos tres años (24.300). Limitando el análisis a la disyuntiva fin de contrato/despido, el último año refleja que se contrae considerablemente la cifra de quienes pierden su último empleo por despido o supresión del puesto (–38,4%), con mucho más vigor que entre quienes afirman que su contrato se acaba

(–2,8%), lo que pone de manifiesto una mayor facilidad para no renovar relaciones laborales, pero el incremento del periodo 2019-2021 lo sostienen sobre todo los primeros (34,2% frente a 12,3%). En España, se produce incluso una contracción bianual de quienes pierden su último empleo por el fin del contrato. En cuanto a la perspectiva de género, retomando los datos regionales, las mujeres resultan más perjudicadas por la finalización del contrato, mientras que los hombres, a pesar de la relajación del último año, padecen más las causas extintivas menos coyunturales.

3.1.5. PARO REGISTRADO

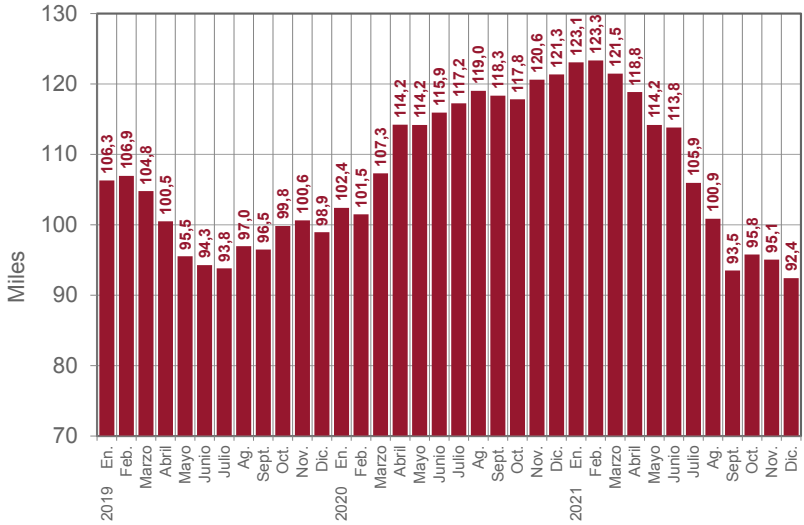
Una de las singularidades de la crisis económica desencadenada por la pandemia es la dispar intensidad de sus efectos en producción y empleo. Las medidas laborales adoptadas para atemperar su impacto en el mercado de trabajo, principalmente los ERTE, han rebajado la caída de la ocupación y, en consecuencia, la subida del desempleo, respecto a la del PIB. Pero también es más veloz la recuperación laboral. De hecho, la plena restauración de la pérdida productiva se espera para el tramo final del año 2022 mientras que en el transcurso de 2021 se han alcanzado las cifras de ocupación y paro previas a la irrupción de la COVID-19.

El análisis realizado a partir de la EPA sostiene la afirmación anterior. La evolución del paro registrado la corrobora. Las personas inscritas en las oficinas de desempleo al acabar el año 2021 eran menos que en febrero de 2020, y en diciembre de la anualidad precedente para mantener la homogeneidad temporal en la comparación. Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), termina 2021 con 92.421 personas en esa situación, un 23,8% inferior en relación con el mismo día del año anterior; aproximadamente, 9.100 parados registrados menos que en febrero de 2020 y 6.500 si la referencia es diciembre de 2019. El final de la campaña navideña en el comercio y el turismo, que suele conllevar un aumento del desempleo en el primer bimestre del ejercicio, y los rebrotes de los contagios pudieron promover el repunte de las cifras de paro, que entre enero y febrero se acrecentaron en unas 2.000 personas y alzaron el total hasta poco más de 123.300. A partir de marzo se inicia un continuo proceso declinante que se prolonga hasta septiembre. De moderada intensidad en la primavera (casi 113.900 inscripciones en junio) y potente en el verano (cierra el tercer trimestre con 93.500 parados registrados). Tras un significado incremento en octubre, vuelve a bajar hasta acabar 2021 en la cantidad indicada antes. Pese a la mejora, en promedio anual aún no se ha llegado a igualar el paro registrado en el año 2019. Los casi 108.200 que arroja ese cálculo en 2021 suponen una tasa anual del –5,2%, pero todavía es positiva la bianual por casi nueve puntos.

No se encuentran excepciones regionales al descenso del paro registrado en 2021. Ni tan siquiera acerca de la elevada intensidad con que decrece, generalizada en las comunidades autónomas aunque se observan significativas diferencias. Conforme a los datos finales de cada ejercicio, en España asciende a 3.105.900 en 2021. Supone un retroceso anual del 20,1%, 3,7 puntos menos que en la Región de Murcia. La mengua más atenuada es la de País Vasco (–11,1%), ligeramente descolgada de las comunidades autónomas que la preceden, Cantabria (–13,6%), Madrid (–15,4%) y Comunidad Valenciana (–15,1%). En cambio, baja el paro registrado un tercio en Baleares, y en el entorno del 25% se encuentran Aragón, Canarias y Cataluña. Respecto al final de 2019, la tasa bianual es –1,8% en España, frente a –6,6% en la comunidad murciana. Varias autonomías tienen todavía más desempleados inscritos que en 2019. Algunas con diferencias considerables, como Madrid (7,8%) y Comunidad Valenciana (3,9%), leve en otras, apenas un punto porcentual (Andalucía, Cantabria y País Vasco).

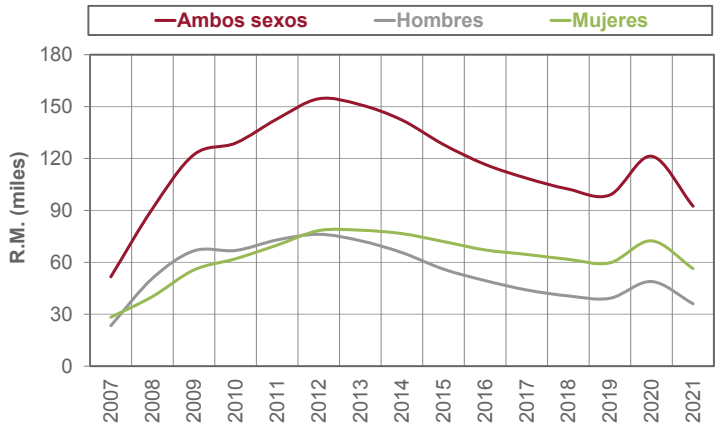
Si el pronunciado descenso del paro registrado total es una característica territorial común, también lo es, en la Región de Murcia, entre las distintas rúbricas en que puede desagregarse. No hay excepciones. En todas

GRÁFICO 3.28.
PARO REGISTRADO MENSUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2019-2021
(Datos a último día de mes)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

GRÁFICO 3.29.
EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2021 (Miles. A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

las variables según sexo, edad, nacionalidad o sector productivo, en 2021 disminuye con vigor el número de personas inscritas en las oficinas de desempleo. Y en todos los casos, salvo en el sector agrario, termina esa anualidad con menos paro registrado que al finalizar 2019. Las diferencias se encuentran en la intensidad de las caídas.

La desigualdad no es muy relevante en lo que concierne a la distinción de sexo, si bien es mayor la contracción masculina. Como revela la tabla 3.26, es unos cuatro puntos mayor que la femenina (–26,3 y –22,2%), casi tanto como superior fue su ascenso en 2020. Redondeando las cifras, son 36.100 hombres en situación de paro registrado y 56.400 mujeres, cantidades, en ese orden, 8 y 5,6 puntos porcentuales inferiores a las de 2019. En las dos comparaciones temporales y en ambos sexos, las disminuciones que anota la Región de Murcia superan las de España, en general entre tres y cinco puntos porcentuales.

De nuevo con las cifras finales de cada año, como en el párrafo anterior y en el resto del epígrafe, relativamente, las personas jóvenes son las más beneficiadas en 2021 por la reducción del paro registrado. Sin desviaciones significativas entre hombres y mujeres, los cerca de 8.200 inscritos de edad inferior a 25 años con que acabó el ejercicio suponen una tasa anual del –40,9%. Este dato casi duplica el del grupo de personas con 25 o más años, el que origina la distancia entre la magnitud de los descensos totales de cada sexo. Si la mayor temporalidad laboral en los jóvenes propició que el crecimiento del paro registrado fuese muy superior al de la cohorte de más edad en el año 2020 por el impacto de la pandemia (45 y 20,3% respectivamente), a causa del reducido efecto de los ERTE en este tipo de trabajo, la recuperación económica posterior dinamiza la contratación juvenil y el retraimiento de las cifras de paro registrado. En ambos colectivos etarios y en los dos sexos, las cantidades de paro registrado están por debajo de las del año 2019. Y sin salvedades, tanto en la comparación temporal 2020-2021 como 2019-2021, las disminuciones que registra la Región de Murcia son más profundas que las correspondientes de España.

El citado motivo que pudiera explicar el mayor aumento en 2020 del paro registrado en las personas jóvenes y la superior caída que sucede un año después justificaría a su vez la evolución, semejante, que se observa en la población inmigrante. Respecto a la española, la mayor temporalidad laboral que aqueja a aquel colectivo provocó entonces una subida del paro registrado que duplicó la de los trabajadores de origen nacional (45 y 22,6%), y en 2021, en proceso de recuperación económica, que no quedara lejos del doble el decremento del número de trabajadores extranjeros en paro registrado (–40,9 frente a –23,8%). A su vez, en ambas poblaciones, los correspondientes totales son notablemente inferiores que en 2019. Tampoco bajo la distinción de nacionalidad se encuentran diferencias remarcables

TABLA 3.26.
PARO REGISTRADO POR SEXO Y EDAD. PERIODO 2013-2021
(A 31 de diciembre)

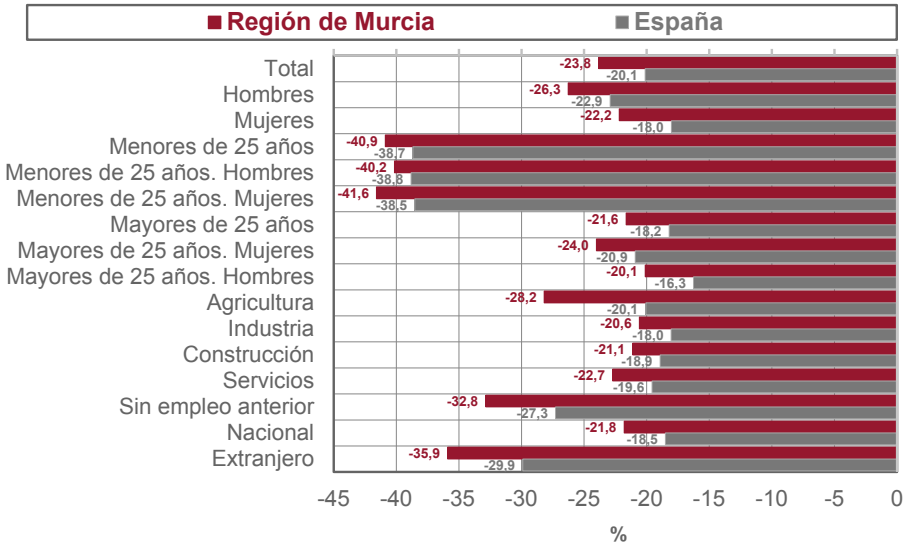
	Región de Murcia								España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)				Variación (%)			
					20/21	19/20	19/21	13/19	20/21	19/20	19/21	13/19
Total	**151.084**	**98.941**	**121.343**	**92.421**	**-23,8**	**22,6**	**-6,6**	**-34,5**	**-20,1**	**22,9**	**-1,8**	**-32,7**
Hombres	72.496	39.221	48.918	36.067	-26,3	24,7	-8,0	-45,9	-22,9	25,2	-3,5	-42,1
Mujeres	78.588	59.720	72.425	56.354	-22,2	21,3	-5,6	-24,0	-18,0	21,2	-0,6	-23,7
Menores de 25 años	**15.161**	**9.542**	**13.832**	**8.178**	**-40,9**	**45,0**	**-14,3**	**-37,1**	**-38,7**	**47,1**	**-9,8**	**-40,2**
Hombres	7.796	4.705	6.829	4.087	-40,2	45,1	-13,1	-39,6	-38,8	47,0	-10,1	-41,4
Mujeres	7.365	4.837	7.003	4.091	-41,6	44,8	-15,4	-34,3	-38,5	47,3	-9,4	-38,9
Mayores de 25 años	**135.923**	**89.399**	**107.511**	**84.243**	**-21,6**	**20,3**	**-5,8**	**-34,2**	**-18,2**	**20,9**	**-1,2**	**-32,0**
Hombres	64.700	34.516	42.089	31.980	-24,0	21,9	-7,3	-46,7	-20,9	22,9	-2,8	-42,2
Mujeres	71.223	54.883	65.422	52.263	-20,1	19,2	-4,8	-22,9	-16,3	19,4	0,0	-22,4

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

entre hombres y mujeres. La principal, que en los españoles es más acentuado el descenso del paro registrado masculino y ocurre lo contrario, por escaso margen, en los inmigrantes. En relación con el conjunto nacional, se repite un rasgo ya señalado: en españoles y extranjeros, hombres y mujeres, las caídas del paro registrado en 2021 y en el bienio 2019-2021 rebasan las de España, con una brecha particularmente grande entre los inmigrantes.

La trayectoria del paro registrado clasificado por sectores productivos reproduce los principales rasgos apuntados anteriormente: descensos generalizados e importantes en 2021, de mayor intensidad que los

GRÁFICO 3.30.
VARIACIÓN PORCENTUAL DEL PARO REGISTRADO: PRINCIPALES RÚBRICAS. AÑO 2021 (A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

TABLA 3.27.
PARO REGISTRADO POR NACIONALIDAD Y SEXO. PERIODO 2013-2021
(A 31 de diciembre)

	Región de Murcia								España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)				Variación (%)			
					20/21	19/20	19/21	13/19	20/21	19/20	19/21	13/19
Nacional	**131.283**	**86.649**	**103.904**	**81.241**	**-23,8**	**22,6**	**-6,6**	**-34,0**	**-18,5**	**20,2**	**-2,0**	**-33,3**
Hombres	62.301	34.768	42.409	32.074	-26,3	24,7	-8,0	-44,2	-21,3	22,7	-3,5	-41,7
Mujeres	68.982	51.881	61.495	49.167	-22,2	21,3	-5,6	-24,8	-16,3	18,3	-0,9	-25,6
Extranjero	**19.801**	**12.292**	**17.439**	**11.180**	**-40,9**	**45,0**	**-14,3**	**-37,9**	**-29,9**	**42,0**	**-0,5**	**-28,3**
Hombres	10.195	4.453	6.509	3.993	-40,2	45,1	-13,1	-56,3	-32,3	42,4	-3,5	-45,0
Mujeres	9.606	7.839	10.930	7.187	-41,6	44,8	-15,4	-18,4	-28,1	41,6	1,7	-7,9

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

de España, y cifras de desempleo al terminar esa anualidad que quedan por debajo de las de 2019 excepto en la agricultura.

El paro registrado agrario disminuye un 28,2% en 2021. Insuficiente para contrarrestar todo el ascenso que se produjo un año antes, como denota que la tasa bianual es 2,7%. Quizá la causa se encuentre en la excepcional magnitud del crecimiento que se produjo en 2020, un 43% que, salvo el colectivo que carece de un empleo previo, es el más elevado de los cuatro grandes sectores productivos. Pudiera sorprender la magnitud de este ascenso, teniendo en cuenta que el agrario fue el único de aquellos que acrecentó el VAB en 2020, pero el dinamismo de este sector, pese a la pandemia, pudo haber inducido la inscripción como desempleados agrarios de trabajadores registrados antes en otras actividades económicas. Poca disparidad en cuanto a la magnitud del retroceso del paro registrado en los otros sectores, alrededor de un punto por encima o por debajo del 21%. La industria y la construcción terminan 2021 con cuantías de paro registrado aproximadamente un 10% menores que en 2019, disminución que en los servicios, algunas de sus principales actividades muy castigadas por la crisis pandémica, supera por poco los seis puntos. La evolución sectorial del paro registrado en la Región de Murcia es más favorable que en España, en el último año y en el bienio 2019-2021. Todas las menguas tienen más calado que las nacionales, y es ligeramente menor el incremento del paro registrado agrario desde 2019.

3.1.6. MERCADO DE TRABAJO LOCAL

Aunque se ciñe a datos registrales y, en consecuencia, no permite medir fenómenos laborales de naturaleza más informal y subjetiva, la información estadística de la TGSS en cuanto a afiliación en alta laboral y del SEPE en cuanto a paro registrado cuenta con la ventaja de poder ser desglosada a escala municipal. La posibilidad de disponer de este nivel de desagregación permite un enfoque local del mercado de trabajo regional, detallando por municipios y comarcas. Si bien es imposible evitar que habitualmente salgan tasas elevadísimas en municipios de población reducida, por lo que conviene no prestar mucha atención en estos casos, la observación territorial en la Región de Murcia puede realizarse con cierta precisión habida cuenta de que hay pocos municipios, una buena parte de ellos tiene un volumen de población notable —sólo en catorce municipios residen menos de diez mil habitantes— y la agregación de los datos municipales por comarcas se configura como una herramienta más robusta para el análisis.

Los datos de afiliación en alta laboral a la Seguridad Social apuntan a una potente concentración del empleo. Murcia (230.642 afiliados), Cartagena (61.967), Lorca (37.201) y Molina de Segura (27.769) acaparan en torno al 60% del total regional. Si se añaden los diez municipios siguientes —Torre Pacheco (16.607), Alhama de Murcia (14.671), Alcantarilla (14.412), Yecla (14.157), Totana (13.345), San Javier (12.003), Águilas (11.019),

TABLA 3.28.
PARO REGISTRADO POR GRANDES SECTORES DE ACTIVIDAD.
PERIODO 2013-2021 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia								España			
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)				Variación (%)			
					20/21	19/20	19/21	13/19	20/21	19/20	19/21	13/19
Agricultura	11.771	6.919	9.895	7.106	-28,2	43,0	2,7	-41,2	-20,1	29,2	3,3	-29,5
Industria	18.454	10.784	12.142	9.642	-20,6	12,6	-10,6	-41,6	-18,0	14,6	-6,0	-46,0
Construcción	21.443	8.207	9.420	7.431	-21,1	14,8	-9,5	-61,7	-18,9	16,1	-5,9	-58,0
Servicios	87.473	64.120	77.819	60.139	-22,7	21,4	-6,2	-26,7	-19,6	22,8	-1,2	-25,5
Sin empleo anterior	11.943	8.911	12.067	8.103	-32,8	35,4	-9,1	-25,4	-27,3	35,9	-1,2	-29,7

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

Mazarrón (10.732), Cieza (9.618) y Las Torres de Cotillas (8.604)—, la concentración llega a algo más del 80%. Por comarcas, este hecho se ejemplifica en Huerta de Murcia (254.495), Campo de Cartagena (72.792) y Alto Guadalentín (53.240), que acumulan un 63%. A 31 de diciembre, la variación regional entre 2020 y 2021 es de un 2,1%, mientras que, entre 2019 y 2021, es dos décimas porcentuales más, pero las tasas municipales y comarcales muestran más dispersión. Las tasas obtenidas a partir de los datos de 2021 y del año precedente muestran una lista en cuyos dos primeros lugares se colocan municipios pequeños —Lorquí (14,7%) y Aledo (13,2%)— y, a continuación, Alcantarilla (8,9%), Molina de Segura (7,1%) y Caravaca (5,8%). En catorce municipios, cae la afiliación laboral, con Ojós, Villanueva del Río Segura y Ulea como casos más extremos y sólo Águilas (–2,1%) como único ejemplo de municipio poblado en el que se experimenta esta contracción laboral. Por comarcas, destaca la expansión de Vega Media (6,6%) y Altiplano (4%), mientras que sólo retroceden Vega Alta (–1,4%) y Valle de Ricote (–1,3%). La perspectiva respecto al periodo anterior a la pandemia, expresada a través de la tasa de variación bianual 2019-2021, conduce a las siguientes observaciones: a) Lorquí (20,8%) y Ojós (–37,9%) marcan también el máximo y el mínimo; b) se registra una mengua en la afiliación laboral en veintiún municipios, de los que tres de ellos están entre los diez más poblados –Águilas (–6%), Cieza (–3,3%) y Cartagena (–0,2%)-; c) Vega Media (5,7%) también es la comarca más dinámica, por delante de Bajo Guadalentín (5,1%) y Altiplano (4%); d) en cuatro comarcas, las tasas son negativas: Vega Alta (–5%), Noroeste (–3,3%), Valle de Ricote (–2,2%) y Campo de Cartagena (–0,4%). En los cuatro principales municipios de la Región de Murcia, la afiliación laboral crece en el intervalo 2020-2021, en Molina de Segura con más fuerza que en Lorca (4,1%), Cartagena (2,2%) y Murcia (1,4%), mientras que, en el bienio 2019-2021, sólo disminuye en Cartagena, frente al auge de Lorca (5,5%), Molina de Segura (5,2%) y Murcia (2,7%).

Al disponer de datos municipales de afiliación laboral por regímenes, es perceptible la trascendencia de las estructuras sectorial y ocupacional en paralelo al peso poblacional. Véase en el régimen agrario, en el que Lorca encabeza las cifras, frente al Régimen General y al Régimen Especial de Autónomos, donde predominan Murcia y Cartagena. En cuanto a las tasas de variación anual, se hacen notar las diferencias. En el Régimen General, que adscribe a algo más de las dos terceras partes de las personas en alta, el dinamismo, al margen de los repuntes de Aledo y Lorquí, tiene una mayor repercusión en Mazarrón (11%), Alcantarilla (10,2%) y Caravaca (9,2%), mientras que quince municipios marcan datos a la baja, siendo de nuevo Águilas (–2,4%) el ejemplo más destacado entre los de más población. Vega Media (8,1%) y Altiplano (6,1%) también son las comarcas con mayor auge laboral y, asimismo, Vega Alta (–1,7%) y Valle de Ricote (–1,6%), las únicas en retroceso. En lo que respecta a los cuatro municipios mayores, sobresale el crecimiento de Molina de Segura (8,8%), aunque también crecen Lorca (5,9%), Cartagena (3,7%) y Murcia (1,4%). En el Régimen Especial de Autónomos, empiezan a observarse crecimientos relevantes en Alcantarilla (3,2%) y Molina de Segura (2,9%), mientras que, en sólo cinco municipios, las tasas son negativas. Por comarcas, destaca Vega Media (2,6%), mientras que sólo decrece Valle de Ricote (–1,9%). El citado repunte en Molina de Segura es de mayor intensidad que en Murcia (1,8%), Lorca (1,4%) y Cartagena (0,7%). La afiliación agraria tiene cierta significación en 17 municipios[11], de entre los que se expanden Lorca (3,3%) y Alhama de Murcia (3,1%) a la vez que flojean Abarán (–8,3%), Fuente Álamo (–7,5%) y Mazarrón (–6,4%). En un contexto en el que el empleo agrario regional se reduce no sólo en el último año, sino también con relación a los momentos anteriores al coronavirus, se observa un suave repunte anual en Alto Guadalentín (1,5%), Valle de Ricote (0,9%), Vega Media (0,7%) y Huerta de Murcia (0,4%), mientras la caída es intensa principalmente en Oriental (–10,3%) y Noroeste (–8,5%).

11 Se consideran aquellos municipios en los que se supera el umbral de mil afiliaciones agrarias agregando cuenta propia y cuenta ajena.

Los datos del SEPE sobre paro registrado, con tratamiento secundario por parte del Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM), reflejan una caída en todos los municipios, algo previsible debido a que el agregado regional varía a una tasa del −23,8%. Las reducciones más intensas —Campos del Río, Aledo— y las más moderadas —Ricote, Villanueva del Río Segura— vuelven a tener un impacto limitado en el

TABLA 3.29.
AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES, MUNICIPIOS Y COMARCAS. AÑO 2021
(A 31 de diciembre) (1)

	Total				2021			2020-2021 (%)		
	2021	Variación (%)								
	Total	20-21	19-21	13-19	General (2)	Agrario	Autónomo	General (2)	Agrario	Autónomo
Municipios										
Abanilla	1.877	5,6	5,1	35,7	1.393	95	357	8,9	-15,2	1,7
Abarán	3.782	-4,9	-9,1	3,8	1.402	1.606	725	-4,4	-8,3	1,3
Aguilas	11.019	-2,1	-6,0	18,4	5.656	2.463	2.681	-2,4	-5,9	2,2
Albudeite	189	-0,5	-6,9	-1,0	84	51	53	2,4	-3,8	0,0
Alcantarilla	14.412	8,9	5,7	30,1	11.366	486	2.405	10,2	12,2	3,2
Alcázares, Los	4.645	0,1	-3,3	29,8	2.284	1.382	925	-0,3	-2,7	6,7
Aledo	232	13,2	5,5	-12,0	73	84	73	37,7	-2,3	15,9
Alguazas	1.939	0,5	2,6	19,7	1.205	181	526	-1,5	4,0	4,2
Alhama de Murcia	14.671	2,5	9,0	49,0	12.213	1.061	1.308	2,7	3,1	0,5
Archena	5.079	2,5	0,4	16,7	2.649	997	1.331	5,7	0,9	-1,2
Beniel	3.252	-6,5	-7,9	34,3	2.003	511	705	-10,3	-2,5	1,9
Blanca	1.777	-7,2	-4,9	17,4	776	582	401	-9,8	-8,6	0,0
Bullas	3.220	-3,4	-3,9	29,1	2.211	186	804	-1,6	-20,2	-3,6
Calasparra	3.313	0,5	1,5	24,8	2.157	355	778	1,8	-8,5	2,5
Campos del Río	765	4,8	-0,9	0,1	592	63	108	4,6	12,5	2,9
Caravaca de la Cruz	7.931	5,8	-2,4	4,8	5.056	654	2.115	9,2	-1,7	1,0
Cartagena	61.967	2,2	-0,2	10,3	43.257	5.899	11.075	3,7	-3,4	0,7
Cehegín	3.381	-2,8	-8,2	11,1	1.910	242	1.203	-1,9	-16,0	-0,2
Ceutí	3.507	0,7	-3,4	35,3	2.400	173	887	1,0	-0,6	0,8
Cieza	9.618	1,3	-3,3	9,9	4.631	2.617	2.233	0,7	2,2	1,4
Fortuna	3.663	0,6	-1,3	33,8	2.406	604	638	3,5	-9,4	1,4
Fuente Álamo	7.419	-0,8	-2,0	22,1	4.193	1.860	1.305	2,1	-7,5	0,7
Jumilla	7.535	4,0	0,7	18,5	3.917	1.717	1.791	7,9	-0,3	1,1
Librilla	1.865	-2,7	-0,9	65,6	1.336	182	327	-5,1	10,3	1,2
Lorca	37.201	4,1	5,5	13,1	19.540	10.115	7.178	5,9	3,3	1,4
Lorquí	6.114	14,7	20,8	59,9	5.523	138	427	16,5	-2,1	2,6
Mazarrón	10.732	4,8	3,2	24,6	5.246	2.800	2.426	11,0	-6,4	2,3
Molina de Segura	27.769	7,1	5,2	33,0	21.155	841	5.145	8,8	1,4	2,9
Moratalla	1.992	-3,3	-5,1	16,6	1.127	228	622	-4,2	-7,3	0,0
Mula	4.591	0,9	2,5	12,4	2.065	1.402	1.080	3,0	-1,9	0,9
Murcia	230.642	1,4	2,7	26,5	187.326	6.716	31.036	1,4	-0,5	1,8
Ojós	77	-39,4	-37,9	19,2	47	12	18	-53,5	20,0	12,5
Pliego	791	1,4	4,1	26,7	311	178	296	-0,3	3,5	1,0
Puerto Lumbreras	5.020	1,3	1,4	22,6	2.319	1.357	1.287	1,7	2,9	-1,2
Ricote	196	-7,1	-9,7	17,9	69	71	51	-8,0	-15,5	4,1
San Javier	12.003	2,4	4,1	23,1	7.324	2.006	2.397	2,9	-0,4	2,3
San Pedro del Pinatar	7.308	4,3	1,4	25,9	4.097	1.149	1.687	6,9	-2,3	2,1
Santomera	6.189	4,7	3,3	24,1	4.216	700	1.174	5,5	4,3	2,2
Torre Pacheco	16.607	1,6	3,0	26,5	8.729	4.899	2.845	4,0	-2,1	0,9
Torres de Cotillas, Las	8.604	3,9	2,8	28,6	6.760	304	1.438	4,5	-1,3	2,2
Totana	13.345	1,6	3,4	16,7	6.591	4.213	2.456	6,1	-5,0	2,6
Ulea	99	-18,2	-1,0	-1,0	46	18	31	-38,7	12,5	10,7
Unión, La	3.406	3,0	0,3	27,9	2.184	460	724	4,4	0,7	1,0
Villanueva del Río Segura	383	-23,1	-18,0	47,8	143	64	164	-42,1	18,5	-11,8
Yecla	14.157	4,0	5,9	23,7	10.591	233	3.182	5,5	-5,7	0,6
R. Murcia	602.158	2,1	2,3	24,0	414.438	73.218	103.112	3,2	-3,1	1,5
(*) Sin distribución	17.874				3.859	11.263	2.694			

	Total				2021			2020-2021 (%)		
	2021	Variación (%)								
	Total	20-21	19-21	13-19	General (2)	Agrario	Autó-nomo	General (2)	Agrario	Autó-nomo
Comarcas										
Alto Guadalentín	53.240	2,5	2,6	15,1	27.515	13.935	11.146	3,7	1,5	1,3
Altiplano	21.692	4,0	4,0	21,8	14.508	1.950	4.973	6,1	-1,0	0,8
Bajo Guadalentín	40.845	2,6	5,1	30,3	25.459	8.340	6.590	4,8	-4,2	2,1
Huerta de Murcia	254.495	1,7	2,8	26,8	204.911	8.413	35.320	1,8	0,4	1,9
Campo de Cartagena	72.792	1,9	-0,4	12,2	49.634	8.219	13.104	3,6	-4,1	0,7
Noroeste	19.837	0,9	-3,3	13,5	12.461	1.665	5.522	2,8	-8,5	0,1
Río Mula	6.336	1,4	1,9	11,8	3.052	1.694	1.537	3,0	-0,9	1,1
Vega Alta	15.177	-1,4	-5,0	9,0	6.809	4.805	3.359	-1,7	-2,9	1,2
Oriental	5.540	2,3	0,8	34,4	3.799	699	995	5,4	-10,3	1,5
Vega Media	47.933	6,6	5,7	34,2	37.043	1.637	8.423	8,1	0,7	2,6
Mar Menor	40.563	2,1	2,3	25,8	22.434	9.436	7.854	3,7	-1,8	2,2
Valle de Ricote	5.834	-1,3	-2,2	18,4	2.954	1.162	1.595	-1,6	0,9	-1,9
R. Murcia	602.158	2,1	2,3	24,0	414.438	73.218	103.112	3,2	-3,1	1,5
(*) Sin distribución	17.874				3.859	11.263	2.694			

(*) Comprende cuidadores profesionales.
(1) La diferencia en la suma de regímenes respecto al total proviene del Sistema Especial para Empleados de Hogar y del Régimen Especial del Mar.
(2) El Régimen General no incluye datos del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, ni del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

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: Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

conjunto debido a que se desarrollan en municipios pequeños. Cuando el análisis se limita a aquellos en los que se superan los mil parados registrados, destacan Torre Pacheco, Caravaca, San Javier, Jumilla, Lorca, San Pedro del Pinatar y Alhama de Murcia, donde se alcanza, e incluso se traspasa, la barrera del –25%, frente a menguas de menor intensidad en Archena y Yecla. En casi todos los municipios, el paro registrado es mayoritariamente femenino, siendo las excepciones —Ulea, Ojós— testimoniales. El paro registrado en el periodo 2020-2021 disminuye más entre los varones que entre las mujeres, siendo asimismo las excepciones pocas en comparación a la tendencia general —Abarán, Águilas, Bullas, Fortuna, Ojós, Villanueva del Río Segura—. Por comarcas, las variaciones oscilan entre lo que marcan Mar Menor (–27,2%) y Valle de Ri-

cote (–17,3%). En el periodo 2019-2021, en el que la cifra regional de parados inscritos retrocede un 6,6%, hay seis municipios que no han recuperado las cuantías previas a la pandemia —Águilas, Beniel, Ceutí, Mazarrón, Totana, Villanueva del Río Segura—, pero la contracción es generalizada en el ámbito comarcal.

La desagregación de los datos de afiliación en alta laboral por regímenes y los de paro registrado por sexo, edad, nacionalidad, titulación académica y actividad económica permite, una vez que se procede a la agregación de las cifras absolutas por comarcas, elaborar un mapa comarcal del mercado de trabajo en la Región de Murcia y analizar sus características más representativas, que, como en memorias previas, se centra en su evolución anual y, si es relevante, se extiende a la que se genera en el bienio 2019-2021. Aunque surgen diferencias, el perfil tiende a ser homogéneo

TABLA 3.30.
PARO REGISTRADO POR SEXO, MUNICIPIOS Y COMARCAS. AÑO 2021
(A 31 de diciembre)

	2021					20-21			19-21			13-19		
	Unidades			%		(%)			(%)			(%)		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Municipios														
Abanilla	341	141	200	41,3	58,7	-26,3	-33,5	-20,3	-8,8	-19,0	0,0	-39,5	-47,1	-30,8
Abarán	580	257	323	44,3	55,7	-20,5	-20,2	-20,8	-2,7	0,4	-5,0	-39,6	-52,6	-23,8
Águilas	2.279	957	1.322	42,0	58,0	-21,6	-20,0	-22,7	1,7	1,7	1,8	-30,0	-40,4	-20,0
Albudeite	123	41	82	33,3	66,7	-25,5	-45,3	-8,9	-11,5	-34,9	7,9	-18,7	-28,4	-8,4
Alcantarilla	3.248	1.273	1.975	39,2	60,8	-24,3	-27,8	-21,8	-8,7	-9,1	-8,4	-35,0	-46,1	-25,0
Alcázares, Los	1.020	409	611	40,1	59,9	-23,9	-24,4	-23,5	-1,3	1,2	-2,9	-33,5	-46,8	-20,7
Aledo	38	15	23	39,5	60,5	-35,6	-42,3	-30,3	-17,4	-6,3	-23,3	-19,3	-46,7	11,1
Alguazas	698	272	426	39,0	61,0	-22,8	-23,6	-22,3	-3,7	-10,5	1,2	-39,9	-45,2	-35,4
Alhama de Murcia	1.183	453	730	38,3	61,7	-25,0	-28,1	-22,9	-12,6	-16,4	-10,1	-36,0	-40,5	-32,5
Archena	1.077	400	677	37,1	62,9	-18,3	-21,9	-16,1	-2,2	-9,1	2,4	-41,1	-48,7	-34,6
Beniel	528	209	319	39,6	60,4	-21,8	-25,4	-19,2	2,3	-6,3	8,9	-45,7	-57,7	-30,9
Blanca	316	129	187	40,8	59,2	-24,0	-24,1	-24,0	-17,9	-26,3	-11,0	-35,6	-44,6	-25,5
Bullas	859	319	540	37,1	62,9	-18,6	-16,1	-20,0	-6,3	1,3	-10,3	-42,5	-58,8	-27,6
Calasparra	744	312	432	41,9	58,1	-26,1	-28,6	-24,2	-12,9	-15,9	-10,6	-33,1	-41,9	-24,3
Campos del Río	137	49	88	35,8	64,2	-33,5	-33,8	-33,3	-18,5	-25,8	-13,7	-28,2	-37,1	-20,9
Caravaca de la Cruz	1.569	563	1.006	35,9	64,1	-27,3	-30,0	-25,8	-12,9	-10,1	-14,4	-33,9	-45,8	-25,1
Cartagena	15.235	6.076	9.159	39,9	60,1	-23,6	-26,2	-21,8	-6,7	-9,8	-4,6	-29,1	-39,7	-19,1
Cehegín	1.250	473	777	37,8	62,2	-21,0	-24,4	-18,8	-7,8	-6,7	-8,5	-33,5	-46,6	-22,0
Ceutí	780	270	510	34,6	65,4	-17,3	-24,6	-12,8	6,1	-4,6	12,8	-38,7	-47,4	-31,6
Cieza	2.127	780	1.347	36,7	63,3	-20,6	-23,8	-18,7	-6,5	-7,5	-5,9	-37,3	-53,7	-20,7
Fortuna	776	324	452	41,8	58,2	-21,3	-16,1	-24,7	-5,8	1,9	-10,7	-36,4	-50,3	-22,7
Fuente Álamo	719	268	451	37,3	62,7	-24,5	-27,4	-22,6	-0,7	-7,6	3,9	-39,4	-50,8	-28,3
Jumilla	1.579	599	980	37,9	62,1	-26,7	-27,8	-26,0	-10,8	-10,6	-11,0	-42,1	-54,9	-29,9
Librilla	317	113	204	35,6	64,4	-18,7	-25,7	-14,3	-0,9	-9,6	4,6	-44,6	-49,8	-40,7
Lorca	4.160	1.571	2.589	37,8	62,2	-25,6	-27,9	-24,2	-7,9	-9,0	-7,2	-40,1	-50,9	-30,6
Lorquí	474	164	310	34,6	65,4	-23,4	-26,8	-21,5	-2,9	-2,4	-3,1	-37,8	-48,5	-30,3
Mazarrón	1.848	750	1.098	40,6	59,4	-22,1	-24,6	-20,3	2,0	-1,7	4,8	-32,0	-42,0	-22,3
Molina de Segura	4.558	1.709	2.849	37,5	62,5	-22,2	-24,3	-20,9	-8,6	-5,2	-10,5	-31,7	-44,2	-21,7
Moratalla	635	242	393	38,1	61,9	-24,9	-29,2	-22,0	-12,5	-8,7	-14,8	-33,5	-44,7	-24,7
Mula	960	384	576	40,0	60,0	-19,5	-22,9	-17,1	-12,7	-14,5	-11,5	-40,5	-51,2	-29,8
Murcia	27.883	11.183	16.700	40,1	59,9	-24,6	-26,9	-22,9	-6,1	-7,4	-5,2	-32,9	-44,5	-21,7
Ojós	29	17	12	58,6	41,4	-23,7	-15,0	-33,3	-40,8	-41,4	-40,0	-25,8	-27,5	-23,1
Pliego	172	62	110	36,0	64,0	-22,9	-30,3	-17,9	-16,5	-28,7	-7,6	-47,8	-54,2	-42,0
Puerto Lumbreras	653	243	410	37,2	62,8	-18,0	-21,1	-16,0	-3,1	-14,1	4,9	-34,7	-43,5	-26,4
Ricote	73	24	49	32,9	67,1	-9,9	-27,3	2,1	-24,7	-35,1	-18,3	-37,8	-41,3	-35,5
San Javier	1.932	736	1.196	38,1	61,9	-26,9	-30,7	-24,3	-6,8	-4,2	-8,4	-33,2	-47,6	-20,3
San Pedro del Pinatar	1.846	725	1.121	39,3	60,7	-25,4	-28,9	-23,0	-6,0	-7,2	-5,2	-28,3	-39,9	-17,8
Santomera	785	298	487	38,0	62,0	-27,0	-27,5	-26,7	-6,2	-0,7	-9,3	-44,4	-60,6	-27,8
Torre Pacheco	1.683	669	1.014	39,8	60,2	-31,1	-35,2	-28,1	-9,8	-8,9	-10,3	-43,2	-55,6	-30,4
Torres de Cotillas, Las	1.368	514	854	37,6	62,4	-24,8	-27,9	-22,9	-9,5	-14,3	-6,4	-39,5	-48,6	-31,5
Totana	1.418	577	841	40,7	59,3	-22,4	-24,7	-20,8	1,9	-2,0	4,9	-36,8	-45,8	-28,0
Ulea	41	22	19	53,7	46,3	-21,2	-21,4	-20,8	-22,6	-15,4	-29,6	-39,8	-35,0	-43,8
Unión, La	1.845	692	1.153	37,5	62,5	-22,5	-22,8	-22,3	-5,2	-5,5	-5,0	-37,5	-49,6	-26,9
Villanueva del Río Segura	194	71	123	36,6	63,4	-11,8	-11,3	-12,1	6,0	4,4	7,0	-30,9	-43,8	-20,1
Yecla	2.341	712	1.629	30,4	69,6	-19,7	-21,8	-18,8	-11,0	-15,4	-8,9	-42,0	-56,1	-31,6
Total	**92.421**	**36.067**	**56.354**	**39,0**	**61,0**	**-23,8**	**-26,3**	**-22,2**	**-6,6**	**-8,0**	**-5,6**	**-34,5**	**-45,9**	**-24,0**

	2021					20-21			19-21			13-19		
	Unidades			%		(%)			(%)			(%)		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Comarcas														
Alto Guadalentín	7.092	2.771	4.321	39,1	60,9	-23,7	-24,8	-23,0	-4,5	-6,1	-3,5	-36,9	-47,3	-27,5
Altiplano	3.920	1.311	2.609	33,4	66,6	-22,7	-24,7	-21,7	-10,9	-13,3	-9,7	-42,0	-55,6	-31,0
Bajo Guadalentín	4.804	1.908	2.896	39,7	60,3	-22,9	-25,7	-20,8	-2,4	-6,2	0,3	-35,3	-43,3	-28,2
Huerta de Murcia	32.444	12.963	19.481	40,0	60,0	-24,6	-27,0	-22,8	-6,2	-7,4	-5,4	-33,7	-45,4	-22,4
Campo de Cartagena	17.799	7.036	10.763	39,5	60,5	-23,5	-25,9	-21,9	-6,3	-9,3	-4,3	-30,5	-41,3	-20,4
Noroeste	5.057	1.909	3.148	37,7	62,3	-24,0	-26,3	-22,5	-10,6	-8,4	-11,8	-35,2	-47,7	-24,7
Río Mula	1.392	536	856	38,5	61,5	-22,1	-27,2	-18,6	-13,7	-19,4	-9,7	-39,1	-49,0	-29,5
Vega Alta	3.023	1.166	1.857	38,6	61,4	-21,0	-23,0	-19,6	-7,1	-8,5	-6,3	-37,5	-52,4	-21,8
Oriental	1.117	465	652	41,6	58,4	-22,9	-22,2	-23,4	-6,8	-5,5	-7,6	-37,4	-49,2	-25,2
Vega Media	7.878	2.929	4.949	37,2	62,8	-22,3	-25,1	-20,6	-6,7	-7,2	-6,4	-35,0	-45,7	-26,3
Mar Menor	6.481	2.539	3.942	39,2	60,8	-27,2	-30,5	-24,8	-6,5	-5,5	-7,2	-35,0	-48,1	-22,7
Valle de Ricote	1.414	534	880	37,8	62,2	-17,3	-20,7	-15,1	-4,7	-11,0	-0,3	-39,3	-46,5	-33,2
Total	**92.421**	**36.067**	**56.354**	**39,0**	**61,0**	**-23,8**	**-26,3**	**-22,2**	**-6,6**	**-8,0**	**-5,6**	**-34,5**	**-45,9**	**-24,0**

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

sobre todo en las personas desempleadas inscritas en una oficina pública de empleo de su comarca, que corresponde al de una mujer, de entre 30 y 44 años —en Altiplano y Noroeste, sobresalen quienes tienen más de 54 años—, con educación secundaria, con un último empleo en los servicios y de nacionalidad española. Entre las personas afiliadas en alta laboral, además, siempre predominan quienes están en el Régimen General.

En Alto Guadalentín, el año 2021 se cierra con 53.240 personas afiliadas en alta laboral, un 2,5% más que un año antes y un 2,6% por encima del último día de 2019. La trayectoria anual es al alza en los tres regímenes de afiliación seleccionados, con mayor intensidad en el Régimen General (3,7%) que en el agrario (1,5%) y el autónomo (1,3%). La cifra de parados registrados a 31 de diciembre de 2021 es de 7.092, con lo que resulta una reducción anual de un 23,7%, aunque, en el periodo 2019-2021, es más contenida (–4,5%). La salida del paro registrado es más intensa entre los varones. Por grupos de edad, 2021 es más favorable a los menores de 30 años, pero, en el bienio 2019-2021, la situación es mejor para quienes tienen entre 45 y 54 años, mientras que hay un repunte entre los mayores de 54 años. Por nivel académico, el paro registrado cae un 30,3% entre quienes tienen hasta educación primaria, pero esta mejora no compensa el repunte del año precedente, de tal manera que resulta una tasa bianual de crecimiento del 19,5%. Por sector de actividad, se ve una trayectoria favorable entre quienes se sitúan sin empleo anterior (–35,7%) y quienes provienen de la agricultura (–30,4%), aunque, entre 2019 y 2021, son las dos únicas situaciones en que el paro registrado comarcal crece. La disminución se produce tanto en españoles como en extranjeros, siendo el ritmo más profundo en estos últimos, con una tasa del –41,6% en el periodo 2020-2021 y del –8,7% en 2019-2021.

En Altiplano, hay 21.692 personas afiliadas, lo que implica un incremento del 4%. Este se basa sobre todo en el Régimen General (6,1%), frente a la contención en el Régimen Especial de Autónomos (0,8%) y la contracción en la afiliación agraria (–1%). Hay 3.920 parados registrados, un 22,7% menos que un año antes y un 10,9% menos que en el último día de 2019. El paro registrado masculino decrece con mayor intensidad que el femenino. Respecto a la edad, se marca una mayor intensidad en la reducción anual entre los menores de 30 años, mientras que, en el periodo 2019-2021, sobre todo entre quienes tienen entre 30 y 44 años pero repunta ligeramente en el colectivo de más de 54 años. Quienes tienen como máximo un nivel de educación primaria salen relativamente más de la lista del paro en el último año, mientras que, teniendo en cuenta los dos últimos años, se benefician sobre todo quienes tienen estudios técnicos profesionales superiores

postsecundarios. Según la estructura sectorial, la contracción es mayor en términos anuales entre quienes no tienen empleo anterior (–35,1%) y, en términos bianuales, entre quienes proceden de la construcción (–21,6%). Por nacionalidad, el decremento anual es relativamente mayor entre los extranjeros, al contrario que lo que ocurre desde la perspectiva bianual.

En Bajo Guadalentín, la cifra de afiliados en alta laboral al cerrar 2021 es de 40.845, un 2,6% más que un año atrás y un 5,1% más que hace dos. En la última anualidad, sube la afiliación en el Régimen General (4,8%) y en el de Autónomos (2,1%), mientras que cae en el sistema agrario (–4,2%). El paro registrado anota 4.804 integrantes, lo que implica una reducción interanual de un 22,9%, pero de apenas un 2,4% en términos bianuales. La mengua es más intensa entre los varones, mientras que, entre las mujeres, también disminuye respecto al último día de 2020 (–20,8%), pero aumenta comedidamente en el bienio más reciente (0,3%). Conforme la edad es menor, hay una mayor tendencia a salir de las listas, de tal manera que, entre los mayores de 55 años, llega a crecer un 11% en el bienio 2019-2021. Por estudios completados, destaca que la contracción entre quienes llegan hasta educación primaria con relación a 2020 (–27%), la más intensa de todos los niveles, no contrarresta el incremento con relación a 2019 (2,9%), aunque, en este periodo, el paro registrado avanza más entre las personas universitarias (14,3%). Quienes no tienen empleo anterior cuentan con una tasa de reducción del paro registrado más intensa, mientras que, en el periodo 2019-2021, hay un incremento entre quienes desarrollan su último empleo en el sector primario (10,3%). La cifra de parados extranjeros inscritos baja un 30% en el último año, algo más de nueve puntos porcentuales más que entre los españoles, pero aumenta un 5,2% respecto al último día de 2019.

Huerta de Murcia, con 254.495 afiliados en alta laboral, representa un 42% del total regional. Hay un incremento anual del 1,7%, mientras que, con el fin de comparar con el periodo anterior a la pandemia, el aumento con relación al último día de 2019 es de un 2,8%. La perspectiva anual con relación a cada uno de los regímenes de referencia apunta a un crecimiento moderado generalizado, más elevado en autónomos (1,9%) y en el Régimen General (1,8%) que en las opciones agrarias (0,4%). El paro registrado se cifra en 32.444 personas, con lo que hay una caída cuantificada en términos relativos en un 24,6% respecto a 2020 y en un 6,2% si la referencia es 2019. Esta contracción de la cifra comarcal de parados inscritos favorece sobre todo a los varones. Asimismo, es mayor conforme la edad es menor, dándose la salvedad de que resulta un aumento del 7,9% entre las personas mayores de 55 años en el periodo 2019-2021. No hay mucha dispersión en las tasas anuales por niveles de estudios, pero, con relación al último día de 2019, la cifra de desempleados inscritos se retrae con mayor intensidad (–16,4%), mientras que la de quienes llegan hasta educación primaria es la única que crece (2,9%), por lo que no ha compensado suficientemente el alivio del último año (–26,4%). Los parados sin empleo anterior disminuyen un 33% en términos anuales y un 10,8% en bianuales, con lo que la intensidad es más profunda que en los cuatros grandes sectores de actividad, mientras que, teniendo en cuenta la época previa a la pandemia, sólo hay un repunte en el sector agropesquero (11,9%). Los extranjeros salen del colectivo de parados registrados con más vigor que los españoles.

Campo de Cartagena contabiliza 72.792 afiliados en alta laboral, con lo que crece en términos interanuales (1,9%), pero aún no recupera los que había el último día de 2019 (–0,4%). El Régimen General evoluciona bien conforme marca la tasa anual (3,6%), el Régimen Especial de Autónomos lo hace de forma mucho más pausada (0,7%) y los sistemas agrarios salen perjudicados (–4,1%). La cifra comarcal de parados registrados es de 17.799, un 23,5% menos que un año atrás y un 6,3% menos que hace dos. Se sigue la tónica general de un menor desempleo registrado entre los varones que entre las mujeres. También se observa una

relación directa entre las tasas de variación y los grupos de edad, con la excepción a la tendencia general entre los mayores de 55 años en el periodo 2019-2021 (2,9%). El descenso es común entre todas las agrupaciones de estudios, siendo, entre los últimos días de 2020 y 2021, más fuerte en la franja primaria (–26,2%) y, entre los de 2019 y 2021, en la universitaria (–12,7%). Los inscritos sin empleo anterior son el colectivo sectorial con el mayor retroceso del paro registrado en cuanto a la tasa anual (–31,2%); quienes provienen de la construcción, en cuanto a la bianual (–11,9%). La mengua vuelve a ser más profunda entre la población extranjera.

Noroeste cuantifica 19.837 afiliados en alta laboral a 31 de diciembre de 2021, más que cuando acaba 2020 (0,9%), pero menos que cuando lo hace 2019 (–3,3%). El notable crecimiento anual en el Régimen General (2,8%) contrasta con la levedad en el Régimen Especial de Autónomos (0,1%) y la honda caída en los sistemas agrarios (–8,5%). El número de parados registrados en la comarca es de 5.057, un 24% menos respecto a 2020 y un 10,6% por debajo respecto a 2019. Si bien en términos anuales la reducción es más fuerte en la cohorte masculina (–26,3%), en términos bianuales lo es en la femenina (–11,8%). Vuelve a suceder que las disminuciones son más suaves conforme mayor es la edad. En los niveles académicos, es más fuerte entre quienes tienen estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios tanto en tasa anual (–30%) como en bianual (–18,2%). Con relación a los grandes sectores de actividad, el mayor retroceso anual se produce en los parados sin empleo anterior (–41,2%), mientras que, en el periodo 2019-2021, entre quienes provienen de la construcción (–19,1%). Por nacionalidad, la contracción es más acentuada entre los extranjeros (–30,2%), mientras que sucede lo contrario entre los españoles en términos bianuales (–11,2%).

La cifra de personas afiliadas en alta laboral a 31 de diciembre de 2021 en Río Mula es de 6.336, lo que produce un incremento respecto a 2020 (1,4%) y 2019 (1,9%). Vuelve a desarrollarse el esquema de un significado aumento anual en el Régimen General (3%) y en el de Autónomos (1,1%) y una caída en la afiliación agraria (–0,9%). En cuanto al paro registrado, el número de integrantes es de 1.392, lo que revela bajadas respecto a 2020 (–22,1%) y 2019 (–13,7%). El ritmo de abandono es más fuerte en la población masculina. Por cohortes de edad, la fuerza se manifiesta más en las personas de entre 30 y 44 años. Por niveles de estudios terminados, en 2021 destaca principalmente entre quienes llegan como mucho a estudios primarios (–27,1%), y desde 2019 descuella entre quienes completan educación secundaria (–15,9%). Es reseñable la particularidad de que el descenso del paro registrado sea más profundo entre quienes tuvieron su último empleo en la industria. El descenso anual es más acentuado entre los extranjeros (–28,6%); en términos bianuales, entre los españoles (–14,4%).

En Vega Alta, se computan 15.177 afiliados en alta laboral. No se observa una recuperación del empleo vinculado respecto a 2020 (–1,4%), por no hablar respecto al prepandémico 2019 (–5%). Sólo hay un avance interanual en el Régimen Especial de Autónomos (1,2%), de forma simultánea al consabido retraimiento en la afiliación agraria (–2,9%) y la excepción en el Régimen General (–1,7%). La cifra de parados registrados es de 3.023, un 21% menos que en 2020 y un 7,1% inferior que en 2019. La reducción nuevamente es más potente entre los hombres. Por intervalos de edad, el resultado difiere según se calcule la tasa con origen en 2020 o en 2019: en el primer caso, es más profunda entre los menores de 30 años (–31,6%); en el segundo, en el intervalo de 30 a 44 años (–12,2%). Por niveles académicos, también hay diferencia de resultados según el punto de origen, siendo, respecto a 2020, la disminución más acusada en la agrupación primaria (–27%) y, respecto a 2019, en la de estudios universitarios (–11,1%). Las personas sin empleo anterior abandonan el paro en el último año con más intensidad (–33%), mientras que, en términos bianuales, destacan quienes proceden de la industria (–16,8%). Por

nacionalidad, la evolución es más favorable entre la población extranjera en ambas comparaciones temporales.

Oriental tiene 5.540 afiliados en alta laboral a 31 de diciembre de 2021, lo que supone una mejora respecto al mismo día de 2020 (2,3%) y de 2019 (0,8%). El transcurso de 2021 es un nuevo ejemplo de brioso repunte en el Régimen General (5,4%) y moderado entre los autónomos (1,5%), así como de una fuerte contracción en el empleo agrario (–10,3%). El número de parados registrados en la fecha de referencia es de 1.117, un 22,9% menos que un año atrás y un 6,8% menos que hace dos. En esta comarca, se da uno de los pocos casos en el que la contracción del paro registrado es relativamente mayor entre las mujeres. En cuanto a los intervalos de edad, destaca la mengua entre los menores de 30 años. Por nivel de estudios alcanzados, los datos son relativamente más favorables entre quienes concluyen educación secundaria, aunque, ciñendo la información al periodo 2019-2021, aumenta el paro entre quienes tienen estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (4,4%) y estudios universitarios (2,8%). En función de la estructura sectorial, la evolución más positiva se produce entre quienes no tienen empleo anterior, siendo el decremento generalizado en todos los grandes sectores de actividad, con la excepción, sólo en el intervalo 2019-2021, del primario (17%). Por nacionalidad, la contracción anual es mayor entre los extranjeros (–31,9%), aunque, entre 2019 y 2021, el paro registrado en este colectivo se estanca.

En Vega Media, el número de afiliados en alta laboral es de 47.933, un 6,6% más que el año precedente y un 5,7% más que en el último día de 2019. Es importante el incremento anual en el Régimen General (8,1%), de menor intensidad entre los autónomos (2,6%) e incluso los datos son algo positivos en la afiliación agraria (0,7%). El número de inscritos como parados en las oficinas de empleo de la comarca es de 7.878, menos que un año atrás (–22,3%) y que dos (–6,7%). El paro registrado masculino declina con mayor intensidad que el femenino. A menor edad, la reducción es más intensa con relación al 31 de diciembre de 2020, mientras que, respecto al mismo día de 2019, se observa esta circunstancia en los menores de 30 años (–14,1%), a la vez que un repunte entre quienes tienen 54 años o más (6,1%). Por nivel académico, el retroceso es más fuerte en 2021 en la agrupación primaria (–23,3%), mientras que, entre 2019 y ese año, este se da entre quienes tienen estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (–11,5%). Por sectores económicos, sobresale la mengua anual entre quienes no tienen empleo anterior (–26,4%), mientras que, en términos bianuales, destaca entre los parados de la industria (–11,3%) y se observa un repunte entre los del sector primario (10%). Por nacionalidad, disminuciones entre extranjeros y españoles en las dos comparaciones temporales, más profundas entre la población foránea.

En Mar Menor, hay 40.563 personas afiliadas en alta laboral, un 2,1% más que un año atrás y un 2,3% más que hace dos. Nuevamente, se presenta un auge interanual en el Régimen General (3,7%) y en el Régimen General de Autónomos (2,2%), a la vez que una contracción en la afiliación agraria (–1,8%). La cifra de parados registrados es de 6.481, un 27,2% menos que el último día de 2020 y un 6,5% por debajo que el mismo día de 2019. Las tasas interanuales muestran una contracción mayor en el paro registrado masculino; las bianuales, en el femenino. La caída es más relevante entre los más jóvenes, mientras que, concretamente en el periodo 2019-2021, los mayores de 55 años padecen un repunte del 7,4%. Por nivel académico, quienes tienen hasta estudios primarios reducen su paro registrado un 31,6% respecto al año precedente, pero, en el bienio de referencia, es más relevante la disminución entre los universitarios (–16,2%). El paro registrado crece de forma muy acusada en las personas que no tienen empleo anterior, mientras que, entre quienes provienen de un empleo en uno de los cuatro grandes sectores de actividad, se presenta la salvedad de un crecimiento bianual del

0,6% en el sector primario y de un 4,4% en la industria. Por nacionalidad, la evolución es más beneficiosa entre los extranjeros.

En Valle de Ricote, la cifra de afiliados en alta laboral es de 5.834, con lo que se detecta una mengua del empleo asociado respecto al último día de 2020 (–1,3%) y de 2019 (–2,2%). Por régimen de afiliación, se da la vuelta a la tendencia general, ya que se acrecienta en el agrario (0,9%), y el de autónomos baja moderadamente pero más que el general (–1,9 y –1,6% respectivamente). Hay 1.414 parados registrados, una cifra menor que un año atrás (–17,3%) y que dos (–4,7%). La reducción es más significativa entre los varones. Asimismo, lo es conforme las cohortes comprenden

TABLA 3.31.
PARO REGISTRADO POR COMARCAS SEGÚN SEXO, EDAD, NIVEL ACADÉMICO, SECTOR ECONÓMICO Y NACIONALIDAD. AÑO 2021 (A 31 de diciembre)

		Alto Guadalentín			Altiplano			Bajo Guadalentín		
		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)	
			20-21	19-21		20-21	19-21		20-21	19-21
TOTAL		**7.092**	**-23,7**	**-4,5**	**3.920**	**-22,7**	**-10,9**	**4.804**	**-22,9**	**-2,4**
SEXO	Hombres	2.771	-24,8	-6,1	1.311	-24,7	-13,3	1.908	-25,7	-6,2
	Mujeres	4.321	-23,0	-3,5	2.609	-21,7	-9,7	2.896	-20,8	0,3
EDAD	Menos de 30	1.276	-35,8	-5,2	768	-34,4	-11,0	927	-33,4	-10,5
	De 30 a 44	2.161	-28,0	-6,2	1.069	-27,1	-18,0	1.518	-27,1	-6,5
	De 45 a 54	1.643	-22,1	-9,8	964	-18,9	-14,0	1.190	-18,6	-1,6
	Más de 54	2.012	-8,5	2,7	1.119	-10,2	0,5	1.169	-9,5	11,0
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	1.172	-30,3	19,5	1.375	-23,7	-7,3	1.558	-27,0	2,9
	Educación Secundaria	5.134	-23,2	-8,7	2.055	-23,2	-13,3	2.768	-21,2	-5,8
	Postsec. Técnicos Superior	337	-17,2	-3,4	206	-20,5	-15,6	175	-26,2	-14,6
	Universitarios	449	-14,8	-6,3	284	-14,7	-6,0	303	-11,7	14,3
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	1.001	-30,4	1,0	420	-26,8	-3,9	794	-26,7	10,3
	Industria	465	-17,8	-8,3	913	-15,1	-15,1	608	-15,7	-12,3
	Construcción	495	-17,5	-9,0	203	-20,7	-21,6	328	-23,2	-7,9
	Servicios	4.678	-21,9	-5,8	1.951	-21,9	-9,0	2.822	-22,4	-1,3
	Sin empleo anterior	453	-35,7	7,3	433	-35,1	-11,1	252	-29,8	-14,0
NACIONALIDAD	Españoles	6.252	-20,4	-4,0	3.557	-21,4	-11,8	3.869	-20,9	-4,1
	Extranjero	840	-41,6	-8,7	363	-33,4	-0,8	935	-30,0	5,2

		Huerta de Murcia			Campo de Cartagena			Noroeste		
		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)	
			20-21	19-21		20-21	19-21		20-21	19-21
TOTAL		**32.444**	**-24,6**	**-6,2**	**17.799**	**-23,5**	**-6,3**	**5.057**	**-24,0**	**-10,6**
SEXO	Hombres	12.963	-27,0	-7,4	7.036	-25,9	-9,3	1.909	-26,3	-8,4
	Mujeres	19.481	-22,8	-5,4	10.763	-21,9	-4,3	3.148	-22,5	-11,8
EDAD	Menos de 30	5.460	-40,5	-14,8	3.060	-37,9	-13,0	798	-43,2	-20,3
	De 30 a 44	9.862	-30,2	-12,1	5.592	-26,7	-8,4	1.422	-25,5	-12,2
	De 45 a 54	8.558	-18,2	-5,3	4.652	-18,5	-7,3	1.345	-18,2	-11,3
	Más de 54	8.564	-7,3	7,9	4.495	-10,2	2,9	1.492	-11,9	-1,7
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	9.859	-26,4	2,9	7.342	-26,2	-4,1	975	-29,0	-11,9
	Educación Secundaria	17.551	-24,1	-8,1	8.394	-21,1	-7,0	3.391	-22,8	-10,4
	Postsec. Técnicos Superior	1.721	-21,8	-12,0	883	-22,9	-9,2	278	-30,0	-18,2
	Universitarios	3.313	-22,8	-16,4	1.180	-23,3	-12,7	413	-15,4	-2,1
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	1.129	-27,7	11,9	837	-23,5	9,3	495	-33,1	-8,8
	Industria	3.023	-23,6	-9,7	1.313	-19,1	-7,7	1.104	-21,4	-12,0
	Construcción	2.778	-20,2	-6,8	1.739	-21,9	-11,8	344	-23,6	-19,1
	Servicios	22.507	-23,8	-5,8	12.058	-22,9	-6,1	2.846	-20,9	-8,8
	Sin empleo anterior	3.007	-33,0	-10,8	1.852	-31,2	-7,8	268	-41,2	-13,3
NACIONALIDAD	Españoles	28.864	-22,6	-5,3	15.929	-21,8	-5,9	4.598	-23,3	-11,2
	Extranjero	3.580	-37,5	-13,3	1.870	-35,7	-10,1	459	-30,2	-3,8

		Río Mula			Vega Alta			Oriental		
		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)	
			20-21	19-21		20-21	19-21		20-21	19-21
TOTAL		**1.392**	**-22,1**	**-13,7**	**3.023**	**-21,0**	**-7,1**	**1.117**	**-22,9**	**-6,8**
SEXO	Hombres	536	-27,2	-19,4	1.166	-23,0	-8,5	465	-22,2	-5,5
	Mujeres	856	-18,6	-9,7	1.857	-19,6	-6,3	652	-23,4	-7,6
EDAD	Menos de 30	334	-24,3	-11,4	696	-31,6	-9,7	198	-40,0	-20,8
	De 30 a 44	419	-26,9	-19,0	868	-24,3	-12,2	365	-20,1	1,4
	De 45 a 54	315	-21,8	-14,9	765	-12,3	-6,8	269	-21,1	-10,3
	Más de 54	324	-12,4	-7,2	694	-11,9	3,0	285	-11,2	-1,0
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	310	-27,1	-10,1	1.036	-27,0	-9,5	418	-23,3	-4,6
	Educación Secundaria	896	-22,6	-15,9	1.552	-15,8	-6,0	579	-24,5	-10,1
	Postsec. Técnicos Superior	74	-9,8	-5,1	170	-21,3	5,6	47	-11,3	4,4
	Universitarios	112	-8,9	-9,7	265	-23,4	-11,1	73	-13,1	2,8
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	214	-24,6	-9,7	871	-28,5	-8,2	124	-27,5	17,0
	Industria	137	-33,8	-32,5	227	-21,7	-16,8	168	-16,8	-12,0
	Construcción	121	-19,3	-23,4	188	-20,0	-9,6	91	-9,0	-18,8
	Servicios	830	-18,0	-7,6	1.481	-12,8	-2,5	639	-22,5	-3,5
	Sin empleo anterior	90	-32,8	-23,1	256	-33,0	-16,3	95	-37,5	-25,2
NACIONALIDAD	Españoles	1.282	-21,5	-14,4	2.791	-19,0	-5,9	987	-21,5	-7,6
	Extranjero	110	-28,6	-5,2	232	-38,8	-19,4	130	-31,9	0,0

		Vega Media			Mar Menor			Valle de Ricote		
		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)		2021	Variación (%)	
			20-21	19-21		20-21	19-21		20-21	19-21
TOTAL		**7.878**	**-22,3**	**-6,7**	**6.481**	**-27,2**	**-6,5**	**1.414**	**-17,3**	**-4,7**
SEXO	Hombres	2.929	-25,1	-7,2	2.539	-30,5	-5,5	534	-20,7	-11,0
	Mujeres	4.949	-20,6	-6,4	3.942	-24,8	-7,2	880	-15,1	-0,3
EDAD	Menos de 30	1.373	-34,7	-14,1	1.153	-42,4	-19,5	245	-27,7	-9,3
	De 30 a 44	2.407	-26,5	-9,6	2.088	-31,1	-8,8	453	-23,9	-8,5
	De 45 a 54	1.926	-20,5	-10,0	1.645	-20,1	-4,8	387	-12,8	-2,0
	Más de 54	2.172	-7,3	6,1	1.595	-11,7	7,4	329	-0,9	1,9
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	2.559	-23,3	-2,7	2.716	-31,6	-6,2	421	-22,8	1,2
	Educación Secundaria	4.318	-22,1	-8,1	3.060	-24,4	-5,4	775	-14,4	-8,2
	Postsec. Técnicos Superior	406	-21,0	-11,5	287	-13,3	-5,9	100	-12,3	19,0
	Universitarios	595	-21,0	-9,4	418	-23,9	-16,2	118	-19,2	-15,1
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	363	-23,3	10,0	691	-33,7	0,6	167	-22,7	16,0
	Industria	1.165	-21,4	-11,3	382	-15,7	4,4	137	-16,5	-1,4
	Construcción	538	-20,3	-1,8	515	-28,0	-5,2	91	-13,3	-9,9
	Servicios	5.055	-22,1	-8,0	4.358	-25,4	-7,7	914	-14,4	-8,8
	Sin empleo anterior	757	-26,4	-0,3	535	-36,8	-13,1	105	-33,1	8,2
NACIONALIDAD	Españoles	6.979	-21,0	-6,5	4.896	-22,8	-5,6	1.237	-16,5	-6,6
	Extranjero	899	-31,4	-8,7	1.585	-38,0	-9,5	177	-22,7	11,3

Fuente: Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM), Observatorio Ocupacional (SEF) y elaboración propia.

las edades más jóvenes, dándose, en el periodo 2019-2021, que el paro registrado aumenta un 1,9% entre quienes tienen 54 años y más. Por nivel de estudios, el descenso en el año 2021 es más intenso entre quienes tienen hasta educación primaria (–22,8%), pero, entre 2019 y 2021, lo es entre las personas con titulación universitaria (–15,1%), mientras que repunta en estudios primarios e inferiores (1,2%) y en estudios técnicos profesionales superiores postsecundarios (19%). La contracción anual favorece a quienes están sin empleo anterior sobre todo, pero es insuficiente para evitar que, evolución bianual, se expanda el paro registrado en este colectivo (8,2%), aunque en menor medida que quienes trabajaban en el sector primario (16%). En la cohorte extranjera se reduce un 22,7% en 2021, aunque crece un 11,3% en el último bienio.

3.2. CONTRATACIÓN LABORAL

3.2.1. RASGOS GENERALES DE SU EVOLUCIÓN ANUAL

La vigorosa recuperación de la contratación laboral en el año 2021 es un signo más que apuntala la pronunciada recuperación de la economía regional tras el desplome ocasionado por la pandemia. Las cifras de su evolución ofrecen probablemente una visión más ajustada a la realidad del impacto laboral que aquélla trajo consigo, aun sobredimensionadas por la rotación de contratos. Las principales fuentes estadísticas laborales en este campo, la EPA y el registro de afiliados a la Seguridad Social, no lo reflejan en toda su magnitud porque los trabajadores afectados por los ERTE derivados de la COVID-19 mantienen la condición de ocupados en la Encuesta y la situación de alta en el registro, por lo que pudieron infravalorar el desplome en 2020 y los aumentos del ejercicio posterior, si bien aquel efecto declina gradualmente en el transcurso de 2021 conforme se reincorporan al mercado laboral aquellos trabajadores. Sin embargo, los números de la contratación laboral fueron contundentes entonces al señalar caídas en el entorno del 20%, con independencia de que fuesen contratos fijos o temporales, y ahora lo son al señalar que se recupera con vigor, sin llegar a aquel, el ritmo de contratación. Con algún matiz. A diferencia de lo que nos indican los indicadores laborales tradicionales antes citados, aún no se llega al nivel de contratación laboral previo a la pandemia. El ámbito en el que sucede está localizado: la temporal. Además de que retrocede la agraria, en 2020 mucho menos perjudicada que en los demás sectores, algunas de las actividades más deterioradas por la crisis pandémica, como las del turismo, la restauración y el ocio, con alta estacionalidad y temporalidad laboral, han seguido lastradas por restricciones en determinados momentos del año a causa de los rebrotes del coronavirus y, por tanto, han demandado menos contratación. La fija, en cambio, siquiera débilmente, rebasa la cantidad de contratos formalizados en 2019 y también el máximo histórico precedente, aunque su presencia en el total de la contratación laboral sigue siendo muy reducida.

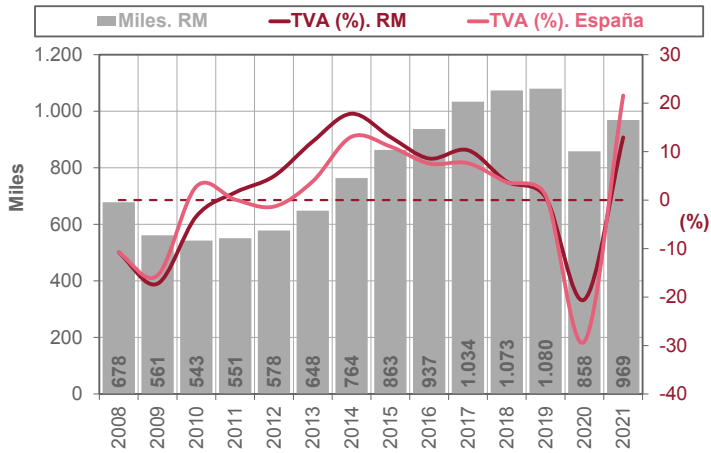
Hay esperanza, sin embargo, de que en el año 2022 pudiera empezar un giro al bajo peso relativo de la contratación indefinida en el mercado laboral si se cumplen las expectativas depositadas en el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. Algunas modificaciones inciden directamente en aspectos generales del marco de las relaciones laborales: los convenios colectivos recuperan la ultra-actividad indefinida y el convenio de empresa deja de tener prioridad en materia salarial; se revisa el modelo de regulación temporal de empleo para otorgar mayor facilidad de tramitación a los originados por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y se les fijan exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 20% condicionadas a la realización de acciones formativas; y se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, mediante el que se podrán poner en marcha estos ERTE ante situaciones de crisis, con exoneraciones decrecientes de la cuota empresarial a la Seguridad Social desde el 60 al 20%, o reestructuraciones sectoriales —del 40% en estos casos—, y protección por desempleo para los trabajadores afectados con base reguladora del 70% y sin consumo del período a efectos de paro. Otras, afectan específicamente a la contratación laboral, de las que, en síntesis, las más relevantes son las siguientes: a) se elimina el contrato por obra y servicio (aunque se concede una prórroga de seis meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral) y se convierte al contrato fijo como el ordinario; b) el contrato temporal por circunstancias de la pro-

ducción no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis, y se utilizarán los contratos de sustitución para cubrir la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, la jornada reducida por causa legal o convencional y las vacantes durante un proceso de selección sin exceder de tres meses; c) los contratos temporales fraudulentos se convertirán en indefinidos, así como quienes acumulen 18 meses de trabajo en un plazo de 24, en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas; d) las multas por uso indebido de contratos temporales se aplicarán por cada trabajador afectado, en lugar de por empresa, y se elevan de 8.000 a 10.000 euros en su grado máximo; e) los contratos temporales de duración inferior a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cada vez que se den de baja, penalización creciente según la duración del contrato; f) el contrato fijo discontinuo, de especial relevancia en la Región de Murcia, se establece para trabajadores de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, con períodos de ejecución ciertos, y además se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral a efectos del cómputo de la antigüedad; y g) se crean dos modalidades de contratos formativos, formación en alternancia, en compatibilidad con los estudios y duración máxima de dos años, y el contrato para la obtención de la práctica profesional, de entre seis y 12 meses de duración. El primer acercamiento a su impacto real nos lo ofrecerán las estadísticas del año 2022. Entretanto, las del año anterior nos enseñan aumentos generalizados, casi sin excepciones cuando se desagrega el total en función de sexo, edad, nacionalidad o sector (únicamente disminuye la contratación fija en la construcción), predominantemente con subidas de gran intensidad relativa y estas más acentuadas entre los indefinidos. En casi todos los casos, con cantidades totales menores que las de 2019.

El número de contratos laborales celebrados en la Región de Murcia en 2021 supera ligeramente los 969.000, un 12,9% más respecto al año anterior pero todavía por debajo del registrado en 2019, el más elevado de la serie histórica, pues la tasa bianual es –10,2%; de otra manera, se perdieron 221.000 contratos en 2020 y se recupera la mitad un año después. El ascenso de la contratación laboral es más potente en España, que anota un 21,6% en 2021, pero a su vez fue más profunda su contracción un año antes (–29,2%), en consonancia con la mayor pérdida de producción que sucedió en el conjunto nacional; considerando el período 2019-2021, la variación es –13,9%. Pese a la notable diferencia con que crece la contratación laboral en España respecto a la Región de Murcia en la última anualidad, la cuota de esta, un 5% que se convierte en la segunda más grande de la serie (5,4% en 2020 es la máxima), sobrepasa con amplitud la relación que resulta de relacionar las cifras de empleo, unas décimas por encima del 3% según la fuente, lo que constituye ya un primer signo de la acusada temporalidad de la contratación laboral en la comunidad murciana.

El pujante crecimiento de la contratación laboral en 2021 es un rasgo presente en casi todas las categorías en que se clasifica aquella, aun con algunas diferencias en cuanto a la intensidad, pero es también un rasgo generalizado que sólo excepcionalmente algunas recuperan las cifras anteriores a la pandemia, como se puede apreciar en la tabla 3.32. Distinguiendo por sexo y centrando el análisis en la última anualidad, el aumento es mucho más pronunciado en la cohorte femenina, cuya tasa de variación del 20% es más del doble que la masculina; es un ascenso propiciado por la fuerte subida que registra la contratación en el sector servicios, con elevada presencia de mujeres en el empleo, mientras que es leve el repunte en la agricultura, sector en el que el trabajo masculino es holgadamente mayoritario. Como sucedió lo contrario en 2020, acumulado el bienio resultan disminuciones porcentuales que no difieren en exceso, aunque ligeramente más profunda la femenina. Lo que apenas varía en los últimos años es la participación relativa en el total de cada colectivo en la contratación total: alrededor de dos tercios concentrada en los hombres y el tercio restante, en las mujeres.

GRÁFICO 3.31.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2021
(Miles y tasas de variación anual en %)



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

La desagregación por edad revela incrementos de la contratación laboral en 2021 mayores en los intervalos extremos (menores de 30 años y mayores de 44 años), que la acrecientan un 20,4 y un 14,4% respectivamente, mientras que en el intervalo intermedio se limita a poco más de seis puntos porcentuales. Ninguno de esos tres grupos, ni tampoco de los seis que recoge la tabla citada antes, iguala las cifras de 2019, todos lejos todavía de aquellas magnitudes (salvo el grupo de personas con 45 o más años, sólo un 2,7% inferior). El menor ritmo de contratación en el rango de edad 30-44 años es una característica presente a su vez en la anterior fase expansiva del ciclo económico, el periodo 2013-2019. Probablemente como consecuencia del envejecimiento general de la población ocupada, más que por circunstancias específicas de la producción o de las relaciones laborales, mengua ininterrumpidamente el peso relativo de la contratación laboral en las personas más jóvenes, las menores de 25 años (19,8% en 2021 frente a 15,4% en 2013) y se agranda en la más añosa (28,3% la de aquellas con 45 y más años, después de un incremento de 8,3 puntos en los últimos ocho años).

La gran concentración de la contratación laboral extranjera en el sector agrario, menos perjudicado que otros por los efectos económicos de la pandemia, amortiguó la disminución de los contratos entre los inmigrantes en 2020 (–13,4%, tasa que es la mitad de la española) pero, en 2021, modera el impacto de la recuperación, a unos 10 puntos de distancia (7,8 y 17,6%). Las cifras totales, ambas por debajo de las de 2019. El balance bianual arroja la subida de la presencia del colectivo extranjero en la contratación laboral. En la fase de recuperación económica precedente la tasa de extranjería rebasaba unas décimas el 43%, valor que remonta hasta el 45,4% en 2021.

Las mayores desigualdades en lo que concierne a la intensidad con que avanza la contratación laboral en 2021 se encuentran en la desagregación por sectores económicos. El mayor ascenso sucede en los servicios (28,4%), consecuencia de que algunas de sus ramas económicas fueron las más deterioradas en 2020 y, por tanto, fue el que experimentó entonces la mayor pérdida de contratación (–35,8%); es, todavía, el que más lejos está de alcanzar la cifra previa a la

pandemia, a unos 17,5 puntos porcentuales, puesto que algunas ramas no alcanzaron o mantuvieron la plena actividad durante todo el año. De los demás, sorprende la levedad del ascenso en la construcción (1,2%) cuando, un año antes, fue el segundo más perjudicado con una caída del 11%. Relevante incremento en la industria y moderado en la agricultura, sectores relativamente poco afectados (respecto a las magnitudes de los anteriores) por la pérdida de contratos en 2020.

El dispar impacto de la pandemia en la contratación laboral del sector servicios se observa en la sección izquierda del gráfico 3.32. Ninguna de las actividades que figuran en él evitó la contracción en 2020 pero las diferencias fueron enormes. Escasa pérdida en *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (–6,9%), por las mayores dotaciones de recursos humanos precisas para atender las necesidades sanitarias y sociales que aquélla ocasionó. Casi duplican esa tasa las caídas de las inmediatamente anteriores (*Actividades administrativas y servicios auxiliares* y *Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos*. Pero, en cambio, perdieron casi seis de cada diez contratos las ramas *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (–59,1%) y *Hostelería* (–57,6%), la primera de singular relevancia pues antes de la crisis reunía el 40% de los contratos realizados en los servicios. En 2021, en el orden citado las dos últimas, sus contrataciones laborales crecen un 58,8% y un 52,3%, si bien por debajo del 64,2% que aumenta en *Información y comunicaciones*. El balance del bienio 2019-2021, representado a su vez en el gráfico, muestra que tanto *Hostelería* como *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* presentan un nivel de contratación un 35% inferior al de 2019, y un 39,4% menor *Actividades inmobiliarias*; por el contrario, *Transporte y almacenamiento* y *Actividades sanitarias y de servicios sociales* rebasan ya las cifras de entonces, por 2,7 y 8,4 puntos porcentuales respectivamente.

TABLA 3.32.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO. AÑOS 2019, 2020 Y 2021

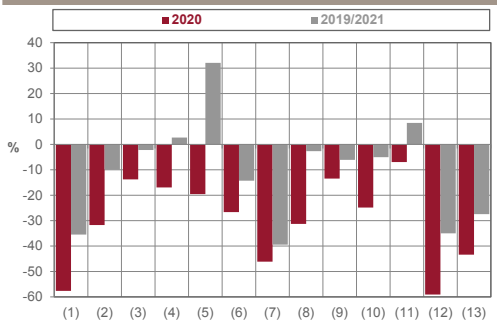
	Número			Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	% Total	
	2019	2020	2021				2019	2021
Total	**1.079.618**	**858.165**	**969.169**	**12,9**	**-10,2**	**66,5**	**100,0**	**100,0**
Hombres	714.953	590.519	647.951	9,7	-9,4	64,9	66,2	66,9
Mujeres	364.665	267.646	321.218	20,0	-11,9	69,7	33,8	33,1
Edad. Ambos sexos								
Menos de 18 años	6.833	3.126	4.133	32,2	-39,5	198,3	0,6	0,4
De 18 a 24 años	199.478	151.269	187.681	24,1	-5,9	105,6	18,5	19,4
De 25 a 29 años	144.001	113.444	130.561	15,1	-9,3	34,9	13,3	13,5
De 30 a 39 años	285.400	217.090	229.343	5,6	-19,6	18,8	26,4	23,7
De 40 a 44 años	161.690	133.056	142.752	7,3	-11,7	123,7	15,0	14,7
Más de 44 años	282.216	240.180	274.699	14,4	-2,7	117,6	26,1	28,3
Nacionalidad. Ambos sexos								
Española	608.753	450.181	529.294	17,6	-13,1	66,9	56,4	54,6
Extranjera	470.865	407.984	439.875	7,8	-6,6	66,1	43,6	45,4
Sectores productivos. Ambos sexos (1)								
Agricultura	491.385	445.444	462.896	3,9	-5,8	45,2	45,5	47,8
Industria	84.468	79.745	88.000	10,4	4,2	48,5	7,8	9,1
Construcción	37.844	33.678	34.093	1,2	-9,9	19,0	3,5	3,5
Servicios	465.921	299.298	384.180	28,4	-17,5	38,4	43,2	39,6

(1) Las tasas de variación de los sectores productivos de la columna Var. 13-19 son las del periodo 2014-2019. Hasta 2013 se 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.

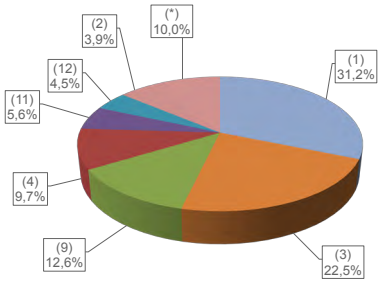
Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

GRÁFICO 3.32.
CONTRATOS LABORALES EN LOS SERVICIOS EN LA REGIÓN DE MURCIA. EVOLUCIÓN 2019-2021 (%) Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DEL SECTOR EN 2021

AÑO 2020 Y 2019/2021 (%)



% TOTAL SERVICIOS. AÑO 2021



(1)	Hostelería	(8)	Actividades profesionales, científicas y técnicas
(2)	Educación	(9)	Actividades administrativas y servicios auxiliares
(3)	Comercio al por mayor y al por menor, reparación …	(10)	Administración pública y defensa; seguridad social
(4)	Transporte y almacenamiento	(11)	Actividades sanitarias y de servicios sociales
(5)	Informacion y comunicaciones	(12)	Actividades artísticas, recreativas y de entren. …
(6)	Actividades financieras y de seguros	(13)	Otros servicios
(7)	Actividades inmobiliarias	(*)	Otras actividades de los servicios no representadas…

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

Junto al acentuado crecimiento de la contratación laboral el 2021, el principal rasgo subrayable de su evolución es la excepcional intensidad que alcanza en la contratación fija, cuya tasa de variación anual más que duplica la de los temporales. Se destaca porque, antes de que irrumpiera la pandemia, esa contratación experimentaba ya un avance notable. La puesta en marcha del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 resultó decisiva pues le proporcionó un gran impulso (aumentó un tercio el primero de esos años), pero su ritmo expansivo previo era ya pronunciado (67,8% de aumento entre 2013 y 2017) aunque sólo ligeramente superior al de la temporal (58,9% más en ese cuatrienio).conforme a lo que revela la tasa de variación del periodo 2013-2019, un 122% que es también más del doble de la que registra la contratación temporal. Lamentablemente, pese a este dinamismo, su presencia en el total es tan limitada, en el entorno del 10%, que sólo provocó una disminución de 1,9 puntos porcentuales en la tasa de temporalidad de la contratación laboral. La pandemia no hizo distinciones: ambos grupos de contratos cayeron aproximadamente un 20%. En el primer año de la recuperación subsiguiente, la contratación indefinida retoma el vigor que mostraba antes.

El número de contratos laborales fijos alcanza en la Región de Murcia su cifra más elevada en el año 2021. Se formalizan unos 93.700, un 28,7% más que en 2020, anualidad en la que se redujeron un 21,6%. Por tanto, todavía en pandemia al acabar el ejercicio, se realizan más contrataciones indefinidas que en 2019, aunque sólo sean un 0,9%. Escasa diferencia, ciertamente, pero no sucede en España, cuyo incremento en 2021, de un 36,7%, supera con holgura

el de la comunidad murciana, pero fue más profunda su contracción un año antes.

La mejora de la actividad económica conforme se suavizan o desaparecen las restricciones al desempeño de la actividad productiva en concordancia con el estado sanitario trae consigo un fuerte ascenso de la contratación temporal, en los dos territorios mencionados, aunque lejos de las variaciones relativas de la indefinida. En la Región de Murcia se formalizan casi 875.500 contratos temporales, un 11,5% más que en 2020; insuficiente, sin embargo, para llegar a la cuantía de 2019 dada la mengua del 20,4% que se produjo en el año pandémico. Tampoco en España se recupera en la última anualidad toda la contratación temporal perdida en la precedente, incluso la distancia es mayor que en la Región, a 15,1 puntos porcentuales.

Pese a la bonanza que desprenden las tasas de variación de la contratación fija, como la base sobre las que se calculan, el número total de aquellos contratos, es reducida, es todavía escaso su efecto en el conjunto de la contratación laboral. Así, al aumento de 111.000 contratos laborales en 2021 aportan los indefinidos cerca de 21.000, mientras que los temporales contribuyen con 90.000. El procedimiento comúnmente utilizado para valorar la relación entre ambos grupos de contratos es a través de la tasa de temporalidad de la contratación laboral, que mide la proporción de los temporales en el total. Desmesurada, como ya ha quedado acreditado en las Memorias precedentes, pero en proceso de retraimiento, muy lento y reciente. En 2021, la citada tasa arroja un valor del 90,3%, 1,2 puntos porcentuales menor que el año anterior; tras permanecer unas décimas por encima del 93% entre 2014 y 2017, magnitudes que ya mostraba en las primeras anualidades de este siglo, desciende progresivamente desde la puesta en marcha del Plan antes mencionado. Un rasgo que no varía es que en la Región de Murcia es mayor que en España la tasa de temporalidad de la contratación laboral, aunque se recorta la brecha. También a la baja en el país desde 2017, cuando marcaba un 91,7%, anota en 2021 un 89,1%, poco más de un punto por debajo de la regional.

Una parte del aumento anual de los contratos fijos proviene de los reconvertidos como consecuencia de las actuaciones de la Dirección Territorial en Murcia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir el uso fraudulento de los temporales. La puesta en marcha del Plan Director por un Trabajo Digno tuvo un efecto inmediato en las cifras de los años 2018 y 2019, con

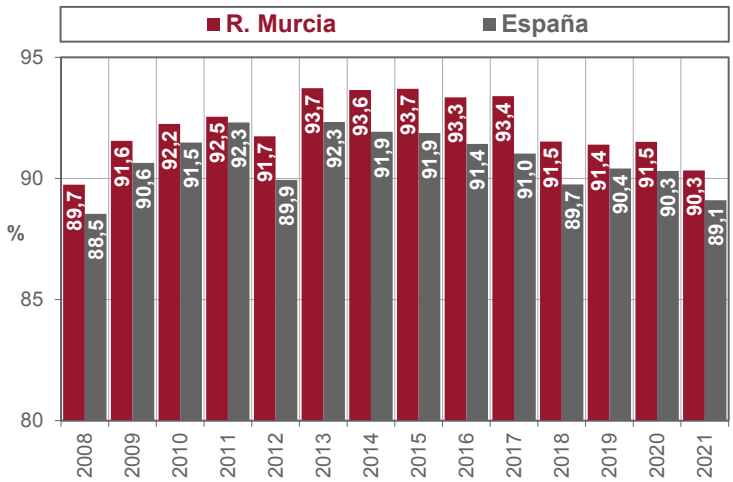
TABLA 3.33.
CONTRATOS LABORALES TEMPORALES Y FIJOS. AÑOS 2019, 2020 Y 2021

		Número			Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)
		2019	2020	2021			
R.Murcia	Total	1.079.618	858.165	969.169	12,9	-10,2	66,5
	Temporales	986.736	785.311	875.436	11,5	-11,3	62,4
	Fijos	92.882	72.854	93.733	28,7	0,9	128,3
	Tasa temporalidad (1)	91,4	91,5	90,3	-1,2	-1,1	-2,3
España	Total	22.512.221	15.943.061	19.384.359	21,6	-13,9	52,2
	Temporales	20.352.787	14.397.451	17.271.018	20,0	-15,1	49,0
	Fijos	2.159.434	1.545.610	2.113.341	36,7	-2,1	-100,0
	Tasa temporalidad (1)	90,4	90,3	89,1	-1,2	-1,3	-1,9

(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.

GRÁFICO 3.33.
TASAS DE TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL. PERIODO 2008-2021 (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.

TABLA 3.34.
CAMPAÑAS SOBRE FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2012-2021

	Empresas investigadas	Actuaciones realizadas	Contratos investigados	Contratos fraudulentos reconvertidos en indefinidos
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
2021	930	1.233	7.503	3.102

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

grandes aumentos en los contratos investigados y en los convertidos en fijos como consecuencia de las inspecciones. Pero, tras aquellas campañas excepcionales, prosiguen las actuaciones con dinamismo. En 2021 se investigan más de 7.500 contratos, de los que 3.102 se transforman en indefinidos, un 12,6% más que el año anterior.

El notable aumento de la contratación temporal, aun inferior al de la indefinida, puede explicar el incremento, si bien leve, de la rotación laboral, que afecta tanto a la población masculina como a la femenina. El número total de contratos, próximo a los 970.000, se eleva un 12,9%, como se ha indicado, pero las casi 300.000 personas que los formalizan suponen un 10,7% más que en 2020. La relación entre ambas variables, contratos temporales y personas contratadas, se establece mediante la ratio de rotación laboral, cociente entre ellas. Informa de la cantidad promedio de contratos suscritos por persona contratada en un período determinado, generalmente un año. Su valor en 2021 es de 3,23, mayor que el del ejercicio precedente por 6 centésimas pero aún por debajo del máximo, registrado en 2018, por 24. Como enseña la tabla 3.35, es muy revelador que unas 9.000 personas hayan sido contratadas más de 15 veces en un año, y cerca de 6.500, entre 5 y 10 veces.

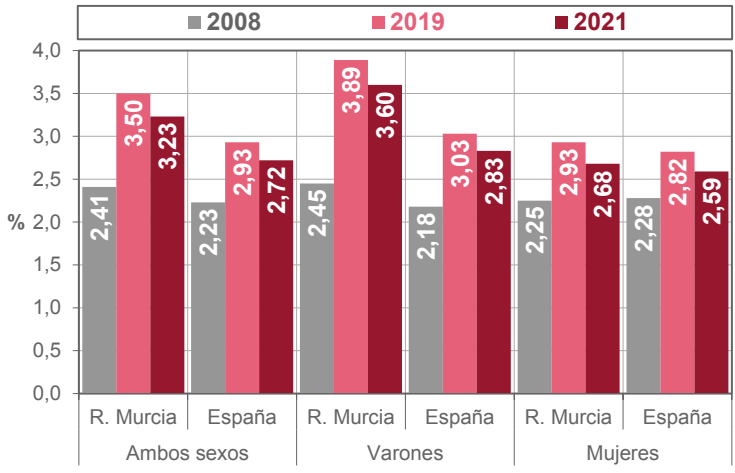
Se observan dos rasgos firmemente arraigados en lo que concierne a la rotación laboral. Uno, es siempre mayor en la Región de Murcia que en España. La brecha se dilató casi sin interrupciones desde unos 0,15 puntos porcentuales que marcaba en las primeras anualidades de este siglo hasta 0,59 puntos en 2018, pero se reduce con levedad

TABLA 3.35.
ROTACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA: NÚMERO DE CONTRATOS POR PERSONA. AÑO 2021

Contratos por persona	1 contrato	2 contratos	3 contratos	4 contratos	5 a 10 contratos	11 a 15 contratos	Más de 15 contratos
N° de Contratos	149.824	120.150	87.285	64.676	193.845	82.065	271.324
N° de Personas	149.824	60.075	29.095	16.169	29.247	6.464	8.975

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

GRÁFICO 3.34.
TASA DE ROTACIÓN LABORAL POR SEXO. AÑOS 2008, 2019 Y 2021
(Número de contratos por persona contratada)



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

en las anualidades posteriores (la rotación laboral es en España de 2,72 contratos por persona contratada en 2021, 0,51 puntos inferior a la regional). La segunda característica que se repite reiteradamente, en ambos territorios pero siempre con valores superiores en la comunidad murciana, es que la rotación laboral es mayor entre los hombres (en la Región y en el año 2021, 3,60 frente a 2,68 la ratio de las mujeres); en ambos territorios, es mínima la diferencia entre los valores femeninos por lo que la brecha se localiza en los hombres, por el efecto de la contratación para el trabajo agrario.

3.2.3. CONTRATOS TEMPORALES

La contratación temporal se recupera con brío en 2021 aunque a distancia de lo que muestra la indefinida, conforme se ha indicado anteriormente, y sin llegar todavía a recuperar toda la pérdida de contratos que se produjo en el año pandémico. Se recuerda que, tras un aumento anual del 11,5%, se formalizan unos 875.500 contratos de duración determinada, frente a cerca de 987.000 en 2019. Sería encomiable la diferencia si se pudiese atribuir en su totalidad al aumento de la contratación fija pero, en ese bienio, esta sólo aumenta en unos 850 contratos.

La evolución de la contratación temporal está condicionada a dos modalidades, la de obra y servicio y la eventual por circunstancias de la producción, que, sumadas, aportan el 96,6% de todos los contratos de duración determinada. El primero de ellos aporta cerca de 57 puntos a ese porcentaje, y es el que origina que el incremento de los temporales quede tan distanciado del de los fijos. Se realizan cerca de 497.000 contratos de obra y servicio en la Región de Murcia, un 5,8% más que en 2020 (12,1% en España) y ligeramente por debajo, a 1,2 puntos porcentuales, de su cuantía en el año 2019, lo que denota que fue también atenuada su contracción en 2020. Su uso eminentemente agrario y la evolución de las campañas en este sector explican su trayectoria, condicionada asimismo a la intermediación de las ETT (aportan en 2021 un 61,9% de todos los contratos temporales, un 81% en los de obra y servicio), muy concentrada en la actividad agraria. Y en la cohorte masculina, por tanto, que reúne el 76% de los contratos de obra y servicios realizados en 2021. Es precisamente la muy elevada utilización del contrato de obra y servicio en el sector agrario lo que explica la enorme diferencia entre el peso relativo que tiene en la contratación temporal de la Región de Murcia y la de España. Aunque declinante en los últimos años por el avance del contrato eventual por circunstancias de la producción, concentra en la comunidad murciana el 51,3% de toda la contratación laboral mientras que en España reúne el 36,1% (gráfico 3.35).

Más pujante es la subida del contrato eventual por circunstancias de la producción, que avanza conforme las demás actividades productivas, sobre todo las más dañadas por las restricciones impuestas a causa de la pandemia, recuperan actividad. De este tipo se formalizan unos 349.600 contratos, de los que se deriva un ascenso del 20,1% respecto al año 2020 (en España, 28,1%). Sin embargo, es muy representativo de que aún ha faltado actividad productiva por restaurar que la tasa bianual es de un −22,9%. Aunque también es mayoritaria la contratación masculina, la brecha es mucho más reducida que en el contrato de obra y servicio (57,7% y 42,3%).

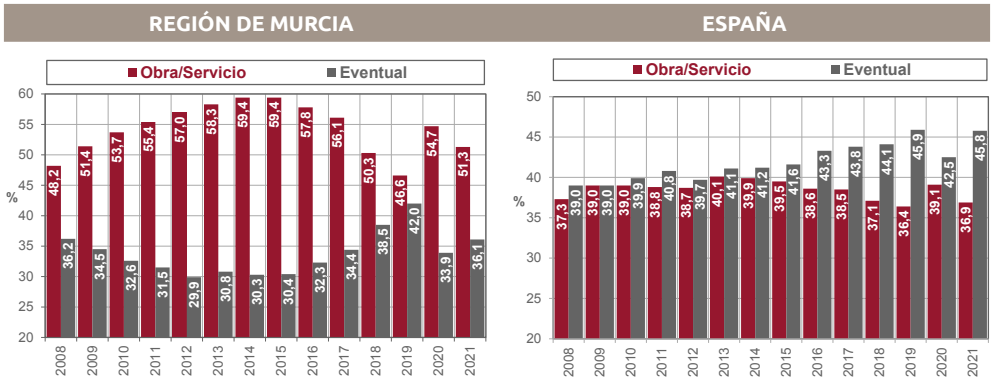
Además de los contratos citados, pero a mucha distancia de aquellos, destaca el contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, conocido como contrato de interinidad, del que se formalizan unas 22.900 unidades (a diferencia de los anteriores, con presencia mayoritaria femenina, que concentran el 65%, atribuible a su utilización en actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales en el sector público). Aquella cantidad conlleva una tasa anual del 14,3% (−18,9% en España), también significativamente menor que la del año 2019. La presencia de los demás tipos de contratos temporales (contrato de prácticas, el dirigido a personas con discapacidad, el de

TABLA 3.36.
CONTRATOS TEMPORALES POR MODALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑOS 2019, 2020 Y 2021

	Número			Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	% Total	
	2019	2020	2021				2019	2021
Total temporales	986.736	785.311	875.436	11,5	-11,3	62,4	100,0	100,0
Obra y servicio	502.741	469.637	496.922	5,8	-1,2	33,0	50,9	56,8
Eventual	453.336	291.162	349.592	20,1	-22,9	127,2	45,9	39,9
Interinidad	24.113	20.035	22.902	14,3	-5,0	6,7	2,4	2,6
Personas con discapacidad	1.205	817	1.004	22,9	-16,7	70,0	0,1	0,1
Relevo	77	82	97	18,3	26,0	-57,7	0,0	0,0
Jubilación parcial	225	316	337	6,6	49,8	-4,7	0,0	0,0
Sustitución jubilación	4	7	1	-85,7	-75,0	-55,6	0,0	0,0
Prácticas	2.636	1.717	2.838	65,3	7,7	114,3	0,3	0,3
Formación	1.067	568	682	20,1	-36,1	-70,2	0,1	0,1
Otros contratos	1.332	970	1.061	9,4	-20,3	-16,4	0,1	0,1

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

GRÁFICO 3.35.
PORCENTAJE SOBRE LA CONTRATACIÓN TOTAL DE LOS CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.
PERIODO 2008-2021 (%)



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

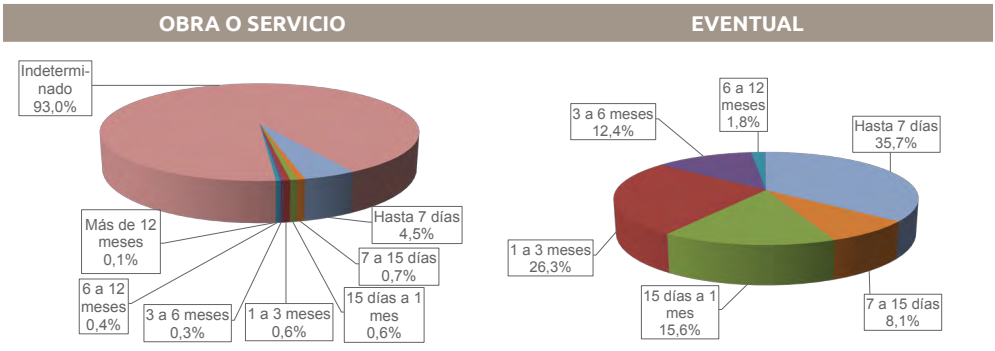
formación y aprendizaje, jubilación parcial, relevo, sustitución por jubilación) es casi testimonial y orientada en general a atender circunstancias específicas. En conjunto, suponen en 2021 un 0,7%, y sus variaciones anuales y bianuales, como muestra la tabla 3.36, es muy dispar dada las pequeñas cantidades de sus contrataciones.

La pandemia ha alterado muchas cosas en el desempeño de la actividad económica y laboral pero no la corta duración de una gran parte de los contratos laborales que se formalizan anualmente. Al menos de aquellos en los que se conoce las fechas de inicio y final, porque, dada su configuración jurídica, sólo sucede en el contrato eventual

por circunstancias de la producción y en una pequeña parte del contrato de obra y servicio, mayoritario en la Región de Murcia. Este tiene una ejecución limitada en el tiempo, cuatro años, pero de duración incierta cuando se formaliza. Por ello, el 93% de los suscritos en 2021 se encuentran clasificados con duración indeterminada. Ahora bien, de los 35.000 en los que se concreta el período de vigencia, el 63,7% tiene una duración inferior a siete días, porcentaje que se acrecienta 10 puntos si se amplía el plazo a la quincena y hasta un 82% fijada la duración en un mes. Sí se especifica la duración, en cambio, en el contrato eventual por circunstancias de la producción. Su regulación exige que su duración máxima sea de seis meses dentro de un periodo de doce, aunque el convenio colectivo sectorial puede modificarla siempre que no exceda de doce meses en un periodo de referencia que no puede superar los 18. En esta modalidad de contrato temporal se percibe claramente la escasa duración de los mismos. De los cerca de 350.000 realizados en 2021, un 35,7% es para trabajar no más de siete días, cifra que monta hasta 43,8% y 59,4% si los límites se fijan en 15 días y un mes respectivamente. La vigencia de entre uno y tres meses concentra el 26,3% de estos contratos. Por tanto, únicamente el 14,3% de los contratos eventuales por circunstancias de la producción tienen una duración mayor de tres meses. Debe señalarse, sin embargo, que en los últimos años se amplía ligeramente la duración de estos contratos. En el año 2018, los que se formalizaba con una duración inferior a siete días suponían el 47% y un 67,5% los que no superaban la vigencia de un mes.

Entre las expectativas depositadas en la reforma laboral que introduce el RDL 32/2021 se encuentran las de impulsar la contratación formativa, que pudiera convertirse en un medio idóneo para mejorar la cualificación y destrezas profesionales de los jóvenes y facilitar su incorporación al mercado de trabajo. La disposición mencionada crea dos tipos de contratos formativos. Uno, el Contrato de formación en alternancia, que promueve la compatibilización de la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. La actividad laboral que desempeña la persona contratada deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifiquen la contratación, coordinándose integrándose en un programa

GRÁFICO 3.36.
DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO PARA OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL (TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL) EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2021 (%)

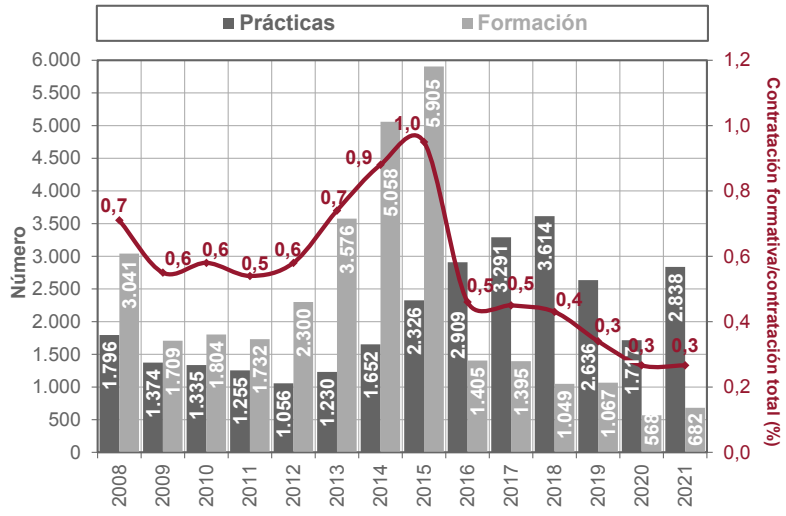


Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

de formación común. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. La duración del contrato será la prevista en el plano programa de formación, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, aunque podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato en diferentes periodos anuales coincidentes con los estudios. La segunda modalidad de contratación formativa es el denominado Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. Con él se pretende que quienes tengan un título universitario o un título de grado medio superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, se habiliten para el ejercicio de la actividad laboral. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Es aventurado afirmar que la reforma tendrá éxito en este ámbito pero no parece difícil que mejore las cifras que ofrecen los contratos formativos que han estado vigentes en los últimos años, cuantitativamente muy reducidas. Escasa relevancia, sin duda, pero esta valoración no se basa en su escaso peso relativo en la contratación laboral total (0,3% de los contratos totales en 2021 y por debajo del 1% en los últimos 15 años), distorsionado por la extraordinaria presencia del contrato de obra y servicio, sobre todo, y del eventual por circunstancias de la producción, sino por las cuantías de los contratos que se realizan anualmente, muy bajas. En efecto, pese al fuerte aumento porcentual en 2021 del contrato en prácticas, de un 65,3%, sólo son realizan 2.838 unidades, por encima de las contrataciones en el año

GRÁFICO 3.37.
CONTRATOS DE FORMACIÓN Y DE PRÁCTICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2021 (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.

2019 pero por debajo los realizados entre 2016 y 2018, como muestra el gráfico 3.37. El avance es mucho más moderado en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje, de un 20,1%, pero también el número de los que se suscriben, únicamente 682 que es el segundo más bajo al menos desde los años finales del siglo XX. Este contrato empezó a declinar con fuerza en el año 2016, tras 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 que establece la Ley 11/2013. El reducido impacto de los contratos formativos en la Región de Murcia no es una singularidad de este territorio. Sucede también en España pero su participación en el total es levemente superior (un 0,5%).

3.2.4. CONTRATOS INDEFINIDOS

Se ha resaltado en páginas precedentes la fortaleza con que progresa la contratación fija en 2021, hasta rebasar, siquiera con debilidad, la cantidad de contratos de este tipo realizados antes de la pandemia. Suman, se recuerda, poco más de 93.700 contratos tras una subida anual del 28,7%, unos 850 más que en 2019. Un crecimiento sobresaliente, con la particularidad, además, de que esa valoración es aplicable a todas las rúbricas en que puede desagregarse el total según sexo, edad, nacionalidad o sector, como evidencia la tabla 3.37.

Para no hacer prolija la descripción, apenas hay diferencia respecto al citado incremento entre hombres y mujeres; son de reducido alcance por rangos de edad, aunque con alzas tenuemente superiores

TABLA 3.37.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2019 Y 2021

	Número			Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	% Total	
	2019	2020	2021				2019	2021
Total	**92.882**	**72.854**	**93.733**	**28,7**	**0,9**	**128,3**	**100,0**	**100,0**
Hombres	55.105	44.656	57.315	28,3	4,0	134,3	59,3	61,3
Mujeres	37.777	28.198	36.418	29,2	-3,6	120,0	40,7	38,7
Edad. Ambos sexos								
Menos de 18 años	432	271	315	16,2	-27,1	385,4	0,5	0,4
De 18 a 24 años	14.183	11.083	14.256	28,6	0,5	215,5	15,3	15,2
De 25 a 29 años	13.391	10.601	13.342	25,9	-0,4	102,7	14,4	14,6
De 30 a 39 años	26.178	19.684	24.402	24,0	-6,8	74,5	28,2	27,0
De 40 a 44 años	13.907	10.829	13.828	27,7	-0,6	206,3	15,0	14,9
Más de 44 años	24.791	20.386	27.590	35,3	11,3	149,0	26,7	28,0
Nacionalidad. Ambos sexos								
Española	61.913	48.599	63.067	29,8	1,9	133,6	66,7	66,7
Extranjera	30.969	24.255	30.666	26,4	-1,0	118,3	33,3	33,3
Sectores productivos. Ambos sexos (1)								
Agricultura	30.210	25.299	30.988	22,5	2,6	197,3	32,5	34,7
Industria	10.125	7.659	10.357	35,2	2,3	143,0	10,9	10,5
Construcción	4.606	4.350	6.045	39,0	31,2	147,2	5,0	6,0
Servicios	47.941	35.546	46.343	30,4	-3,3	95,7	51,6	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.

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

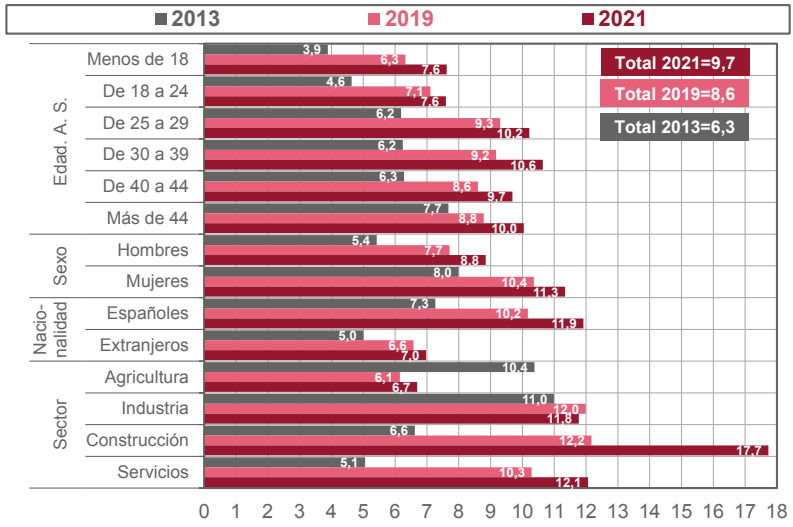
en las personas menores de 25 años y de 45 o más edad; es algo más acentuado el ascenso en la población española, poco más de tres puntos porcentuales; y, finalmente, por sectores productivos, oscilan entre el crecimiento más moderado, un 22,5% en la agricultura, y el 39% que anota la construcción. En relación con las cantidades del año 2019, sólo están por debajo las de la contratación fija femenina, el intervalo de 25 a 44 años (aunque es notablemente superior entre las personas de 45 y más edad), las de origen extranjero (sólo por un punto porcentual), y la del sector servicios (la rebasa con gran fuerza, en cambio, la construcción).

Se ha expuesto en páginas precedentes que desde el año 2018 se produce una débil mejora del mercado laboral por la reducción de la tasa de temporalidad de la contratación, o, desde otro plano, aumento de la estabilidad. Es pertinente conocer si ese efecto es generalizado entre los diferentes componentes de aquella o bien concentrada en algunos. Bajo este último enfoque, en términos de tasa de estabilidad de la contratación laboral que, para el total, es de un 9,7%, se observan escasas diferencias distinguiendo por sexo, edad, nacionalidad y sector, en torno a dos puntos porcentuales alza o a la baja. No obstante, es mayor en la población femenina (11,3 y 8,8% respectivamente), atribuible a la superior contratación con féminas en los servicios y varones en la agricultura; las diferencias de edad son pequeñas, salvo entre las personas menores de 25 años cuya tasa es 7,6% (la más alta se encuentra en el intervalo de 20 a 29 años, un 10,6%); la nacionalidad origina una de las desigualdades más relevantes, los españoles con un valor del 11,9% frente al 7% los inmigrantes; y también en los sectores productivos encuentran diferencias subrayables: oscilan entre el 6,7% de contratos fijos en el sector agrario y el 17,7% en la construcción, mientras es aproximadamente de un 12% en la industria y los servicios. La tasa de estabilidad de la contratación laboral de la construcción es probablemente el dato más favorable que se encuentra en este ámbito en muchos años. Respecto al anterior a la pandemia, es 5,6 puntos superior, mientras que en las demás rúbricas, casi todas al alza, la mejora es alrededor de un punto porcentual (son excepciones la industria, prácticamente igual que entonces, y los servicios, con una tasa 1,8 puntos más alta que en 2019). Si la comparación se establece en el año 2013, cuando acabó la crisis económica precedente, la mejora de la estabilidad de la contratación laboral se sitúa en el rango de 3 a 4 puntos porcentuales, quedando fuera, con cierta significación, la agricultura (ha caído la estabilidad de la contratación laboral en ese sector, pese al ascenso del contrato fijo discontinuo, 3,7 puntos), la industria, con un aumento sólo de 0,8 puntos, y, en la vertiente favorable, los servicios y la construcción, con crecimientos de la tasa de 7 y 11,1 puntos respectivamente.

La contratación indefinida crece en 2021 con intensidad y prácticamente en todas las rúbricas en que puede ser desagregada. También según la tipología de los contratos, si bien esta es mucho más reducida que en la de los temporales, pues el contrato ordinario, bonificado o no, es la principal vía de entrada a la estabilidad laboral, junto a la conversión de contratos temporales. La otra opción pretende favorecer con incentivos económicos la inserción en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

El ordinario es el que reúne el mayor número de contratos, más de 59.200 después de una subida anual del 22,1%, insuficiente, sin embargo, para compensar toda la pérdida que se produjo en 2020 dado que la tasa bianual es –3%. Las brechas de género y nacionalidad son claramente perceptibles en la contratación ordinaria: un 59,8% se suscribe con hombres y casi ese mismo porcentaje con personas de nacionalidad española. En cambio, ya se convierten más temporales en indefinidos que antes de la pandemia. Los 34.000 que se transforman en 2021, la cuantía más elevada de la serie, suponen un 41,7% más que el año anterior y una tasa bianual del 8,9%. Las diferencias de sexo y nacionalidad son más acentuadas que en el ordinario: en 2021, sólo el 36,7%

GRÁFICO 3.38.
TASAS DE ESTABILIDAD LABORAL POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2019 Y 2021 (%)



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 2021

	Número			Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	% Total	
	2019	2020	2021				2019	2021
Indefinidos	92.882	72.854	93.733	28,7	0,9	128,3	100,0	100,0
Ordinarios (Bon./No bon.)	61.127	48.560	59.281	22,1	-3,0	125,0	65,8	63,2
Personas con discapacidad	528	300	452	50,7	-14,4	94,8	0,6	0,5
Conversión de temporal	31.227	23.994	34.000	41,7	8,9	135,8	33,6	36,3

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

de las conversiones proviene de contratos temporales con mujeres y una quinta parte con personas inmigrantes. En lo que concierne a los contratos con personas con discapacidad, se realizan 452, aproximadamente la mitad más que en 2020. Las referidas brechas son aún mayores: el 30% de estos contratos se realizan con mujeres y únicamente un 2,2% con personas extranjeras.

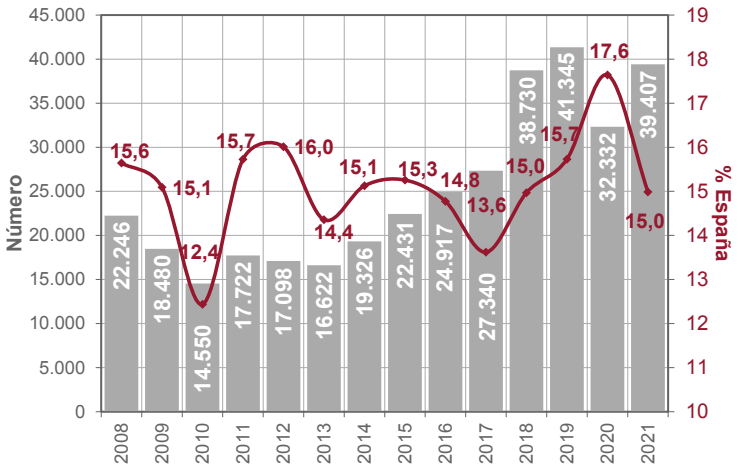
Es habitual que este repaso a la contratación fija termine con una referencia al contrato fijo discontinuo dada la singular trascendencia que tiene en la Región de Murcia, en particular para el trabajo agrario, y el excepcional peso relativo que alcanza en el contexto nacional, que suele triplicar la del conjunto de la contratación laboral. Es de especial relieve este año porque la reforma laboral que introduce el RDL 32/2021 pretende potenciar el contrato fijo discontinuo como opción alternativa al de obra o servicio, que suprime.

Promueve su formalización para trabajos de naturaleza estacional; los vinculados a actividades productivas de temporada; aquellos que no entran en las categorías anteriores pero, siendo de prestación intermitente, tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o no; la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, forman parte de la actividad ordinaria de la empresa; y para la concertación entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.

En la Región de Murcia es un contrato relevante, sin perjuicio de que su utilización ha estado muy por debajo de las posibilidades que ofrece a la vista del excepcional crecimiento en la última década del contrato de obra y servicio intermediado para el trabajo agrario por las ETT. Los datos del año 2021 reafirman su pujanza. Se formalizan unos 39.400, un 21% más que el año anterior, aunque aquella cifra no llega a igualar, es 4,7 puntos porcentuales inferior, la del año 2019. De esa cantidad de contratos, un 62,9% con hombres, 57,1% con personas extranjeras, un 16,9% con menores de 25 años y un 32% con quienes tienen 45 o más edad; respecto a la desagregación sectorial, un 74,5% para el trabajo agrario, un 19,6% para actividades de los servicios y un 5,8% de la industria, siendo casi nula su utilización en la construcción.

La singular importancia de este contrato en la comunidad murciana se manifiesta, por un lado, mediante la relación entre su número y el de los contratos fijos. En 2021, tal cálculo arroja un 42%. En consecuencia, conviene tener en cuenta al valorar la estabilidad de la contratación laboral que el contrato fijo discontinuo, que comporta el trabajo sólo en determinados periodos del año, aporta 4,1 puntos a la tasa de estabilidad de la contratación laboral, un 9,7% como se indicó antes. Por otro, se aprecia comparando sus cifras con las de España: los formalizados en la Región de Murcia suponen el 15% de los realizados en el conjunto nacional, ámbito en el que el contrato fijo discontinuo sólo representa un 8% de la contracción indefinida total.

GRÁFICO 3.39.
EVOLUCIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2021 (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

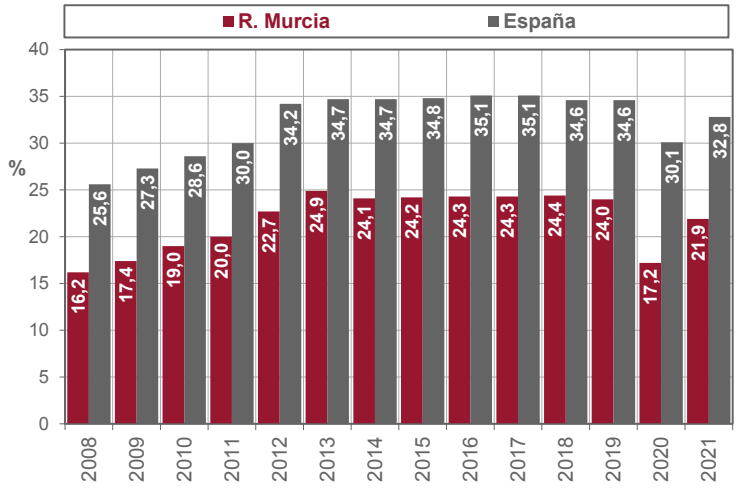
Suele ser frecuente el aumento del trabajo tiempo parcial en los periodos de dificultades económicas por los ajustes de costes que aplican las empresas. Aunque el año 2021 es de notable crecimiento económico tras el desplome ocasionado por la pandemia, los problemas persisten, en particular en actividades productivas afectadas por las restricciones en determinados momentos del año y, sea por esa u otras razones, la estadística revela que la contratación con jornada parcial experimenta un gran crecimiento ese año y es la que impulsa

TABLA 3.39.
CONTRATOS LABORALES POR TIPO DE JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2019, 2020 Y 2021

	Número			Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	% Total	
	2019	2020	2021				2019	2021
Total	**1.079.618**	**858.165**	**969.169**	**12,9**	**-10,2**	**66,5**	**100,0**	**100,0**
Indefinidos	92.882	72.854	93.733	28,7	0,9	128,3	8,6	9,7
Tiempo completo	34.188	27.711	37.932	36,9	11,0	137,8	3,2	3,9
Tiempo parcial	17.349	12.811	16.394	28,0	-5,5	79,1	1,6	1,7
Fijo discontinuo	41.345	32.332	39.407	21,9	-4,7	148,7	3,8	4,1
Temporales	986.736	785.311	875.436	11,5	-11,3	62,4	91,4	90,3
Tiempo completo	746.360	650.552	679.960	4,5	-8,9	63,6	69,1	70,2
Tiempo parcial	240.376	134.759	195.476	45,1	-18,7	58,7	22,3	20,2

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

GRÁFICO 3.40.
PARTICIPACIÓN RELATIVA DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL EN LA CONTRATACIÓN TOTAL. PERIODO 2008-2021 (%)



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

el acusado aumento de toda la contratación laboral y, en particular, de la indefinida. En concreto, crece un 43,6%, unidos temporales e indefinidos, consecuencia de los casi 212.000 que se formalizan con ese tipo de jornada. Una progresión mucho más acentuada entre los temporales, que concentran el 92,2% del total, que en el caso de los fijos, como enseña la tabla 3.39. Se debe poner de relieve esta excepcional expansión del contrato a tiempo parcial porque es el que impulsa en mayor medida el relevante aumento de la contratación laboral en 2021, de un 12,9% como se indicó antes. Sin embargo, los contratos a tiempo completo, excluidos los fijos discontinuos, alrededor de 712.000, repuntan únicamente un 5,8%.

A diferencia de lo que sucede con el fijo discontinuo, de gran trascendencia en el contexto nacional, la relevancia de los contratos a tiempo parcial realizados en la Región de Murcia en el contexto nacional no es más que moderada. Aportan un 3,3%, por debajo del 5% que resulta de relacionar las contrataciones totales de ambos territorios.

3.2.6. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS

El generalizado y vigoroso crecimiento de la contratación laboral en 2021 presenta excepciones relevantes cuando se desciende al análisis municipal o comarcal, ocasionadas sobre todo, dada la extraordinaria concentración de los contratos en el sector agrario, en los territorios con alto peso de esa actividad en el tejido productivo, al margen de las que siempre se encuentran en los municipios con escasa contratación por su reducido tamaño poblacional.

Entre estos últimos, Ulea es el único que experimenta una disminución del número de contratos en 2021, siquiera leve como muestra la tabla 3.40, por la razón mencionada. Asimismo el descenso de los contratos agrarios justifica la reducción, en algunos municipios de gran magnitud (unas décimas por debajo del 20%), en Cieza (bajan en la agricultura y la construcción) y Ricote (en la agricultura y los servicios), aunque es aún superior la contracción en Villanueva (–25,2%), donde mengua en los mismos sectores que en el anterior. Más moderadas son las caídas en San Javier (–13,5%), Beniel, Alhama y Los Alcázares, de entre cinco y siete puntos porcentuales, mientras que es leve, de poco más de un punto, la de Santomera. Por el contrario, es excepcional el aumento de la contratación laboral en Mazarrón (117,2%), inducida especialmente por la más que duplicación de los contratos agrarios, y, a distancia de este, Albudeite, Aledo, Campos del Río, Librilla y Ojós, que como mínimo rebasan el 33%, tal y como enseña la tabla 3.40. La agregación por comarcas atenúa el impacto de las variaciones porcentuales, al alza o a la baja. Pero no evitan estas últimas. Por escaso margen en Mar Menor (–0,7%), porque el retroceso de la contratación agraria no llega a ser totalmente compensado por la fuertes subidas en los sectores industrial y de los servicios. Es profunda en Vega Alta (–12,5%), originada exclusivamente por la pérdida de contratos agrarios. En general, los crecimientos comarcales se sitúan en el rango 6%-12% pero se rebasan con amplitud estos valores en Bajo Guadalentín (47,3%), promovida por el excepcional avance en el sector agrario, y, más atemperado, en Huerta de Murcia (20%), favorecido sobre todo por la recuperación de las actividades de los servicios.

La tabla 3.41 muestra las tasas de variación de la contratación laboral respecto a 2020 según el sexo, la nacionalidad, el tipo de contrato y los grandes sectores de actividad. Aunque son holgadamente mayoritarios los aumentos de la contratación laboral en todas las categorías, distinguiendo por sexo destaca que la disminución en Vega Alta afecta tanto a hombres como a mujeres, si bien es más acusada la de aquellos, mientras que en Mar Menor sólo a los varones por la notable contracción de la contratación agraria. En función de la nacionalidad, también en Vega Alta disminuye la contratación laboral en las dos cohortes, aunque es mucho más pronunciada entre las personas extranjeras, colectivo en el que también retrocede la contratación en Altiplano y Campo de Cartagena, de forma muy

TABLA 3.40.
CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021 (1)

	Total	Var. 20/21 (%)	Var. 19/21 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
				Tempo-ralidad	Mujeres	Extran-jeros	Sectores			
							Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Municipios										
Abanilla	4.751	28,1	25,7	92,5	23,7	57,0	60,8	12,0	3,7	23,5
Abarán	9.652	3,5	8,9	93,8	31,8	48,1	83,4	2,7	1,5	12,4
Aguilas	18.913	4,3	-16,0	85,8	38,2	42,7	50,8	1,1	3,2	45,0
Albudeite	624	40,2	-13,0	95,0	37,8	26,0	43,4	2,4	4,0	50,2
Alcantarilla	10.662	18,1	10,9	85,6	34,7	12,7	3,0	37,6	7,5	52,0
Alcázares, Los	8.265	-4,8	-33,2	91,8	34,1	52,6	26,5	2,2	3,4	67,9
Aledo	540	33,7	41,0	62,6	41,7	23,7	38,9	0,2	2,6	58,3
Alguazas	6.300	23,5	92,2	95,9	38,3	44,4	50,6	28,0	2,9	18,5
Alhama de Murcia	16.827	-6,3	-23,8	82,1	36,4	33,7	34,2	21,2	2,1	42,5
Archena	11.351	20,1	10,0	90,2	33,2	48,7	59,9	6,5	3,9	29,7
Beniel	2.053	4,6	-12,9	64,8	31,2	41,5	31,5	20,1	8,3	40,1
Blanca	8.133	-7,5	1,4	89,3	36,1	50,1	85,6	1,6	0,7	12,0
Bullas	6.363	7,4	-15,6	93,4	56,1	13,8	16,7	37,0	6,2	40,1
Calasparra	13.574	8,7	1,6	95,6	37,2	38,6	46,3	15,9	2,5	35,3
Campos del Río	533	54,5	9,2	88,9	44,1	34,0	60,2	0,4	4,7	34,7
Caravaca de la Cruz	8.390	17,7	-30,1	85,2	38,2	30,3	34,7	15,2	3,2	47,0
Cartagena	149.064	9,3	-17,3	94,4	27,7	50,6	53,2	4,2	3,4	39,2
Cehegín	4.853	8,8	-23,2	79,5	40,6	30,0	28,5	7,9	5,1	58,6
Ceutí	3.520	9,9	-16,6	81,1	40,7	19,1	10,5	18,5	14,3	56,8
Cieza	23.516	-19,2	-12,2	85,5	35,1	45,4	68,4	2,7	2,3	26,7
Fortuna	5.119	7,7	-1,6	88,4	35,6	47,3	28,7	12,1	7,5	51,7
Fuente Álamo	12.928	1,2	-4,7	90,6	20,5	68,3	77,5	5,8	2,4	14,2
Jumilla	16.592	6,0	-7,3	79,4	32,7	39,1	54,5	17,7	4,2	23,6
Librilla	5.296	36,5	28,5	89,4	21,3	47,8	49,3	32,8	3,5	14,4
Lorca	73.188	7,0	-11,3	91,1	33,7	55,7	66,1	4,2	1,7	28,0
Lorquí	7.556	31,4	-7,4	87,8	25,2	20,9	10,2	19,6	7,3	62,8
Mazarrón	45.194	117,2	111,6	97,0	30,7	70,9	74,9	0,3	1,7	23,0
Molina de Segura	27.406	11,6	-14,5	88,6	35,2	21,9	15,2	26,9	6,5	51,4
Moratalla	4.994	8,0	1,7	88,9	56,7	16,8	24,3	46,1	3,0	26,5
Mula	8.710	2,5	-3,7	85,6	42,1	27,9	45,9	1,9	9,0	43,2
Murcia	304.033	20,9	-9,0	91,1	34,7	41,5	37,0	8,1	3,8	51,1
Ojós	728	41,9	109,2	98,4	40,8	19,5	36,7	0,0	0,8	62,5
Pliego	1.287	9,6	-3,5	88,5	50,0	33,3	48,3	0,8	7,5	43,5
Puerto Lumbreras	5.152	13,0	-18,9	75,5	44,6	40,7	50,9	3,9	3,8	41,4
Ricote	142	-19,3	-36,6	85,2	47,2	31,7	50,7	0,0	2,1	47,2
San Javier	18.250	-13,5	-46,4	84,4	34,9	43,1	38,6	2,2	3,6	55,6
San Pedro del Pinatar	9.226	16,5	-26,5	88,5	46,6	29,2	16,7	5,2	6,7	71,4
Santomera	8.915	-1,5	-22,2	91,0	24,2	57,4	59,0	7,6	2,0	31,3
Torre Pacheco	56.484	2,3	-18,0	94,1	22,8	70,2	82,3	1,3	2,1	14,3
Torres de Cotillas, Las	14.980	1,0	5,2	92,8	34,4	10,1	6,0	68,6	3,9	21,5
Totana	20.255	20,8	-20,1	70,3	44,7	44,4	57,3	3,3	2,5	36,9
Ulea	1.333	-1,5	80,9	83,3	30,9	41,9	86,5	3,2	0,8	9,5
Unión, La	3.380	25,3	-26,4	89,1	42,3	19,3	16,3	6,2	14,3	63,2
Villanueva del Río Segur	555	-25,2	-58,6	71,0	49,5	41,1	31,9	21,1	5,0	42,0
Yecla	9.582	6,7	-3,5	80,6	36,1	23,3	18,9	36,9	4,5	39,8
Total	**969.169**	**12,9**	**-10,2**	**90,3**	**33,1**	**45,4**	**47,8**	**9,1**	**3,5**	**39,6**

	Total	Var. 20/21 (%)	Var. 19/21 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
				Tempo-ralidad	Mujeres	Extran-jeros	Sectores			
							Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Comarcas										
Alto Guadalentín	97.253	6,8	-12,7	89,2	35,2	52,4	62,3	3,5	2,1	32,0
Altiplano	26.174	6,2	-6,0	79,8	34,0	33,3	41,4	24,7	4,3	29,6
Bajo Guadalentín	88.112	47,3	20,2	87,3	34,5	56,0	61,3	7,0	2,1	29,6
Huerta de Murcia	325.663	20,0	-8,9	90,7	34,4	41,0	36,5	9,1	3,9	50,5
Campo de Cartagena	165.372	8,9	-16,7	94,0	27,4	51,4	54,4	4,4	3,5	37,8
Noroeste	38.174	10,3	-13,5	90,0	43,6	28,7	33,7	22,2	3,7	40,5
Río Mula	11.154	6,6	-3,7	86,6	42,8	28,7	46,7	1,7	8,3	43,2
Vega Alta	41.301	-12,5	-5,4	88,2	34,5	47,0	75,3	2,5	1,8	20,5
Oriental	9.870	16,7	9,9	90,4	29,9	52,0	44,1	12,1	5,7	38,1
Vega Media	59.762	11,8	-3,5	89,9	34,4	21,0	15,7	36,1	6,0	42,2
Mar Menor	92.225	-0,7	-27,8	91,4	28,6	59,2	62,1	1,9	3,0	33,0
Valle de Ricote	14.109	15,3	8,8	89,2	34,1	46,1	60,0	6,4	3,5	30,1
Total	**969.169**	**12,9**	**-10,2**	**90,3**	**33,1**	**45,4**	**47,8**	**9,1**	**3,5**	**39,6**

(1) La agrupación de los municipios por comarcas figura en la tabla 3.29.

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

TABLA 3.41.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTATOS LABORALES EN LAS COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, NACIONALIDAD, TEMPORALIDAD Y SECTOR. AÑO 2021 (%)

	Sexo		Nacionalidad		Contrato		Sector			
	H.	M.	Esp.	Ext.	Fijo	Temp.	Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	2,0	16,9	10,5	3,6	32,2	4,4	1,0	6,4	1,9	20,8
Altiplano	1,2	17,7	10,7	-1,7	14,3	4,4	-8,5	19,2	1,9	23,6
Bajo Guadalentín	54,1	36,0	17,8	83,6	37,9	48,8	79,0	12,3	-6,7	17,7
Huerta de Murcia	17,3	25,4	26,6	11,6	34,8	18,6	8,4	13,0	3,1	33,4
Campo de Cartagena	5,2	20,3	21,4	-0,7	25,3	8,0	-2,4	17,1	-1,0	30,9
Noroeste	6,7	15,3	8,6	14,6	30,0	8,4	-0,4	8,0	-18,4	27,1
Río Mula	2,0	13,5	7,5	4,5	6,6	6,7	-9,3	59,5	2,7	30,8
Vega Alta	-14,4	-8,8	-7,0	-18,0	23,5	-15,8	-18,6	18,9	1,2	13,3
Oriental	15,9	18,5	19,6	14,1	43,4	14,4	7,8	-0,8	46,0	32,8
Vega Media	12,3	10,9	9,1	23,1	33,7	9,8	9,8	3,4	8,5	21,6
Mar Menor	-6,3	16,6	18,2	-10,6	12,4	-1,8	-11,2	27,6	2,0	24,9
Valle de Ricote	7,5	34,1	17,0	13,5	14,6	15,4	10,0	-9,4	-11,3	42,1
Total	**9,7**	**20,0**	**17,6**	**7,8**	**28,7**	**11,5**	**3,9**	**10,4**	**1,2**	**28,4**

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

leve, y Mar Menor, en esta con relevancia. Es relevante subrayar que ninguna comarca registra una disminución de la contratación fija aunque las disparidades son importantes (sólo un 6,6% en Río Mula y más del 43% en la comarca Oriental); en cambio, la contratación temporal retrocede con fuerza en Vega Alta y con levedad en Mar Menor. En lo que concierne a la clasificación sectorial, lo más relevante es el fuerte aumento que se observa en todas las comarcas (el más tenue es en Vega Alta y asciende al 13,3%), aunque sobresalen los de Huerta de Murcia, Campo de Cartagena, Río Mula y Oriental, varios puntos porcentuales por encima del 30%, y, especialmente, Valle de Ricote, en la que anota un 42,1%.

3.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) han desarrollado su actividad en 2021 con la atipicidad derivada del entorno pandémico bajo el que se desenvuelve toda la economía, lo que comporta ese año la recuperación gradual de la intermediación laboral perdida uno antes por el confinamiento y las restricciones al desempeño empresarial en varias ramas productivas, y la inquietud ante el resultado de las negociaciones para la reforma laboral, que podía suponer un cambio notable del modelo de gestión aplicado. Habrá que esperar al menos hasta que hayan transcurrido varios meses de 2022, cuando se conozcan las primeras las cifras de contratos de puesta a disposición realizados conforme al nuevo marco regulatorio, las modalidades de los mismos y las actividades económicas en las que operan, para valorar sus efectos con cierta solidez, porque, en efecto, la reforma laboral se ha aprobado y algunas de las modificaciones que introduce afectan directamente a las ETT.

La implanta el *Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, con cambios que afectan plenamente a las ETT más allá de la supresión del contrato para obra o servicio, predominante en su intermediación en la Región de Murcia pues concentra casi tres de cada cuatro contratos de puesta a disposición (no en España, donde reúne alrededor de un 36%), con el propósito de otorgar más protagonismo al contrato fijo discontinuo y promover la estabilidad laboral también en este ámbito. Las modificaciones que afectan a las ETT se encuentran, por un lado, en el artículo 10.3 de la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por lo que se regulan las empresas de trabajo temporal*. Con efectos desde el 31 de diciembre de 2021, permite que las ETT puedan celebrar con el trabajador un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, e igualmente las faculta a la utilización del contrato fijo discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias. Por otro, con efectos desde el 30 de marzo del año 2022, en los artículos 11,15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, cuyos textos cambian. En síntesis, autoriza a las ETT a que empleen las nuevas modalidades de contratos formativos que establece el RDL 32/2021; otorga la condición de personas trabajadoras fijas a quienes, estando empleadas a través de un contrato de puesta a disposición, lleven más de 18 meses con contratos temporales (como en el resto de contratos de duración determinada); y posibilita la formalización del contrato fijo discontinuo entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.

3.3.1. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

El último año de actividad de las ETT antes de que entre en vigor el nuevo ordenamiento bajo el que se regirán desde 2022 se ha desarrollado padeciendo aún los efectos económicos de la pandemia, con la economía en proceso de notable recuperación aunque debilitado en su tramo final porque se retomaron ciertas restricciones por el estado sanitario y la aparición de otros factores que restaron dinamismo. En consecuencia, en 2021 la intermediación de las ETT crece significativamente en la Región de Murcia si bien con una intensidad muy inferior a la de su caída en el ejercicio precedente y a la que mostraba antes de que irrumpiera la pandemia. También queda lejos del aumento que alcanza la contratación de las ETT en España, infrecuente

en los últimos 15 años pues era habitual lo contrario. Sin embargo, en ninguno de los dos territorios se llega todavía a las cifras de contratación del año 2019. Y, por otra parte, las respectivas evoluciones en el bienio mantienen casi inalterada la extraordinaria relevancia que, en el contexto nacional, mantiene la actividad de las ETT en la comunidad murciana, muy por encima del promedio nacional y de las autonomías en las que asimismo destaca su gestión.

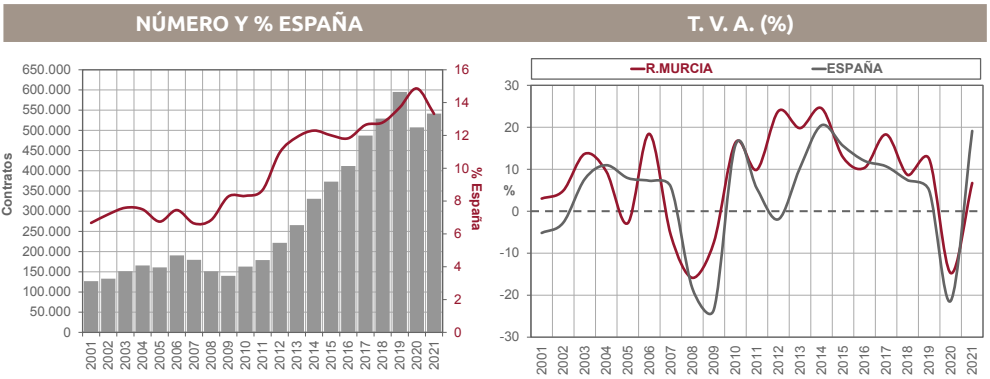
Dada su trayectoria previa a la COVID-19, cabe considerar incluso de moderado el incremento del 6,7% en 2021 de los contratos de puesta a disposición celebrados en la Región de Murcia, unos 541.500 en total, conforme a la información estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social (provisional la de 2021). Teniendo en cuenta que un año antes se produjo una caída del 14,7%, el saldo bianual arroja una tasa del –9%. Es un ascenso discreto, desde luego, si se repara en que con posterioridad al año 2009, último en el que retrocedió esta contratación antes de la entrada del coronavirus, crecía a una tasa anual del 15,6%, 1,2 puntos menos si el período se limita al sexenio de recuperación tras la crisis anterior, entre 2013 y 2019. Por otra parte, el aumento de la Región en 2021 es muy inferior al de España, de un 19,1% que eleva la cuantía total de los contratos de puesta a disposición hasta casi 4.068.000. Sin embargo, su contracción en 2020 fue más profunda que la regional referida, del 21,4%, por lo que se acorta la distancia evaluando el bienio: ese número de contratos es un 6,3% más bajo que el de 2019. Desde el punto de vista de la estabilidad laboral, la favorecería si hubiese conllevado una reducción importante de la tasa de temporalidad de la contratación laboral. La ha habido, tal y como se ha mostrado en la sección anterior de este capítulo, pero con escasa relevancia cuantitativa.

El potente crecimiento de los contratos de puesta a disposición en 2021 es el comportamiento que prevalece en las comunidades autónomas. Sólo una excepción significada, la disminución, asimismo profunda, que sucede en Cantabria (–15,3%), y se podría incluir su moderado avance en La Rioja (7,4%), además del señalado en la Región de Murcia. Pero avanza un 66,5% en Baleares, unos 10 puntos menos en Asturias, ambas muy separadas de las restantes, y en el rango 20%-30% se encuentran Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco.

La relación entre las cantidades de contratos de puesta a disposición realizados en la Región de Murcia y España en 2021 permite ya vislumbrar la singular trascendencia de la actividad desarrollada por las ETT en esa autonomía. No debe sorprender, no es un fenómeno incipiente: empezó a manifestarse en los últimos años del pasado siglo y casi no ha dejado de agrandarse. Revela su dimensión que ese año se formalizan en la comunidad murciana un 13,3% de todos los contratos de puesta a disposición suscritos en España, un porcentaje que es más de cuatro veces el que arroja la comparación entre las cifras de empleo. Únicamente Cataluña y Madrid lo rebasan, con valores respectivos de un 16 y 14,4%. Revisada la estadística provincial, sólo Madrid adelanta la participación relativa de Murcia y la siguiente, Barcelona, obtiene un 12,2%. Como se ha indicado, la tendencia alcista de esa cuota es larga y se interrumpe muy recientemente: era de un 3,4% en 1998, el doble al comenzar el siglo y llega al 13,7% en 2019 (subió hasta el 14,9% un año después por el menor impacto de la pandemia en la agricultura, sector que concentra la mayor parte de la actividad en la Región).

Los datos expuestos son ya suficientemente esclarecedores del excepcional protagonismo de las ETT en la Región de Murcia. No obstante, el análisis por comunidades autónomas presenta cierto sesgo a causa de sus dispares dimensiones económicas y demográficas. Se homogeneiza la comparación mediante un indicador que relaciona la actividad de intermediación con alguna variable económica o laboral representativa, para ofrecer los resultados en términos relativos, denominado Índice regional de contratos de puesta a disposición. Su valor, expresado en tanto por

GRÁFICO 3.41.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA



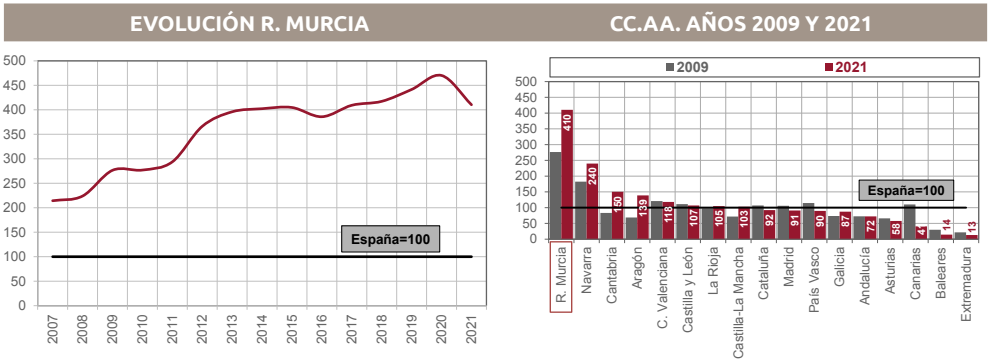
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y elaboración propia.

ciento, se obtiene dividiendo los correspondientes porcentajes 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 cabría esperar en función de su cantidad de personas ocupadas.

El resultado que proporciona para la Región de Murcia en 2021 es 410, según muestra la sección derecha del gráfico 3.42; es decir, relativamente, en la comunidad murciana se hacen cuatro veces más contratos de puesta a disposición que en España. Conforme a lo apuntado antes, a ese resultado se llega tras una trayectoria ascendente que tiene pocas interrupciones: se situaba por encima de 200 antes de que se iniciara la crisis económica anterior, acabó esta con valores por encima de 400 y desde entonces sólo en 2016 se ha situado por debajo de ese umbral, ligeramente. Sin embargo, más incluso que este firme recorrido hacia arriba, pudiera sorprender la brecha territorial que evidencia la diferencia entre el resultado de la Región y los que quedan a continuación, inusual en otras variables económicas o laborales. Obsérvese que el valor de su índice está 170 puntos por encima del siguiente, el de Navarra, 260 en el caso de la comunidad autónoma que ocupa la tercera posición, Cantabria. De nuevo se constata la muy reducida actividad que desempeñan las ETT en determinadas comunidades autónomas, como Extremadura, Baleares (no es atribuible a la pandemia, ya sucedía antes) y, en menor medida, Canarias, esta sí influida por la enfermedad dado que la brecha no era tan acusada antes de que irrumpiera.

Esta extraordinaria participación relativa de la intermediación de las ETT en la Región de Murcia respecto a la de España repercute asimismo, dentro del territorio autonómico, en el conjunto de la contratación temporal por lo mucho que aporta: los cerca de 541.500 contratos de puesta a disposición celebrados en 2021 suponen el 61,9% de todos los contratos temporales realizados ese año, una proporción que, levemente inferior a la de la anualidad precedente, se ha acrecentado con gran intensidad desde el principio de la década anterior (suponía un 35% diez años atrás). Reafirma la aseveración inicial del párrafo la relación entre ambos grupos de contratos en España, donde los de puesta a disposición representan ese mismo año un 23,6% de los temporales. Naturalmente, dado su gran peso relativo en la contratación temporal de la Región, influye de forma notable en la dinámica evolutiva de esta, que no suele

GRÁFICO 3.42.
ÍNDICES REGIONALES DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN (1)



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

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

presentar grandes variaciones respecto a la de los contratos de puesta a disposición.

La enorme desigualdad entre la intensidad con que se utiliza la intermediación de las ETT en la Región de Murcia y España obedece, sobre todo, a la excepcional presencia de aquella en la agricultura murciana, cuyo efecto se traslada al contrato de obra o servicio, predominante en el sector (en España, fue de esta modalidad un 73,6% de los casi 696.000 contratos de puesta a disposición celebrados en 2020 para trabajar en la agricultura). En la Región, los cerca de 402.300 contratos de contrato de obra o servicio realizados en 2021 suponen casi tres de cada cuatro contratos de puesta a disposición, por lo que su tasa de variación anual, de un 7,7%, es determinante en la del agregado, un punto inferior según lo descrito previamente. Aquella cantidad, sin embargo, está todavía a unos cuatro puntos porcentuales de la registrada en 2019, antes de la pandemia, la más elevada de la serie histórica, por otra parte. En contra de lo habitual, el incremento del contrato de obra o servicio en 2021 es superior en España, y con una diferencia subrayable pues anota un 14,8%, si bien, por su profunda contracción en 2020, la tasa bianual (−11,6%) es más negativa que la regional. Denota la singularidad de la Región en lo que concierne a la actividad de las ETT que el número de contratos de obra o servicio formalizados en la comunidad murciana en 2021 representa el 27% del total en España de ese mismo tipo.

La pandemia cercenó el progresivo y vigoroso crecimiento que en la Región de Murcia mostraba en las últimas anualidades el contrato eventual por circunstancias de la producción en la intermediación de las ETT, consecuencia de su mayor penetración en otras ramas económicas, una vitalidad aún no recuperada. En efecto, su número aumentó en unas 20.000 unidades entre 2011 y 2015, hasta cerca de 40.000; en el cuatrienio posterior, en 135.000. Sin embargo, disminuyó un 23,6% en 2020 y su incremento en el ejercicio siguiente no llega a los cuatro puntos porcentuales, por lo que su cuantía, cercana a 138.700 contratos, está muy lejos del máximo. Respecto a España, no es especialmente relevante la desigualdad en lo que concierne a las menguas acaecidas en 2020. Sí en la reactivación subsiguiente, pues el citado contrato repunta un año después en el conjunto nacional un 22,1%, consecuencia de la recuperación económica de actividades relacionadas con el turismo y el ocio,

TABLA 3.42.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL POR MODALIDADES

	R. Murcia			Variación (%)						% Total R.M.			R.M./E. (%)		
				R. Murcia			España								
	2013	2019	2021	20/21	19/21	09/19	20/21	19/21	09/19	2009	2019	2021	2009	2019	2021
Total	**265.567**	**595.034**	**541.488**	**6,7**	**-9,0**	**325,2**	**19,1**	**-6,3**	**156,8**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**8,3**	**13,7**	**13,3**
Obra o servicio	231.858	419.899	402.292	7,7	-4,2	252,7	14,8	-11,6	128,7	85,1	70,6	74,3	16,2	24,9	27,0
Eventual	33.256	174.680	138.628	3,9	-20,6	791,0	22,1	-2,5	203,2	14,0	29,4	25,6	2,3	6,7	5,5
Interinidad. Formación, aprendizaje y prácticas	453	455	568	6,8	24,8	-64,8	8,7	-21,2	-35,3	0,9	0,1	0,1	5,8	1,5	1,2

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

en las que este contrato tiene relevancia en España. Pese a la inferior significación del contrato eventual por circunstancias de la producción en la intermediación de las ETT en la Región de Murcia, no deja de ser relevante en el contexto nacional. Por supuesto, muy lejos de la del contrato de obra o servicio, pero contribuye en un 5,5% cuando la participación relativa en el empleo rebasa por poco el 3%.

Naturalmente, a la vista de las cantidades de contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción realizados en 2021, es meramente testimonial la que resulta de agregar los demás tipos de contrato que pueden ser utilizados por las ETT (interinidad, formación y prácticas), como sucede habitualmente. Suman 568 en 2021, unos 36 más que el año anterior en el que destacó su subida, una rareza, dado el contexto pandémico, en el entorno económico o laboral. Tanto como la baja cifra anual de estos contratos resalta su escasa incidencia en el conjunto nacional: suponen poco más de un punto porcentual.

La enorme disparidad del peso relativo del contrato de obra y servicio en el agregado de los contratos de puesta a disposición entre la Región de Murcia y España no es más que la consecuencia de la desigualdad con que se utilizan estos últimos para el trabajo agrario en cada uno de esos territorios, puesto que es el tipo de contrato que se utiliza preferentemente en el campo. Al redactar este epígrafe se carece de la estadística del año 2021 desagregada por actividades económicas. Por tanto, tal afirmación se sostiene en la información conocida de ejercicios precedentes. Concretamente la de 2020, pone de manifiesto que un 81,1% de los contratos de puesta a disposición fueron para trabajar en el sector agrario, cuando en España es un 20,3% (9,7% excluidos los datos de la Región de Murcia); como referencia, en otras comunidades autónomas en las que es asimismo relevante la agricultura, como Comunidad Valenciana y Andalucía, se obtienen porcentajes del 26,6 y 25,1% respectivamente. Las diferencias no son atribuibles a la pandemia. Los datos de 2019 varían poco respecto a lo indicado (84,6% en la Región de Murcia y 18,7% en España).

3.3.2. CESIONES DE TRABAJADORES

La evolución temporal de las cesiones de trabajadores[12] en la intermediación de las ETT suele presentar semejanzas con la de los contratos de puesta a disposición, cuyas variaciones relativas anuales muestran habitualmente el mismo signo y valores cercanos. No es así en 2020, sólo en la Región

12 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.

de Murcia pues la pauta persiste en España. Y no lo es porque, frente al aumento del 6,7% del número de aquellos contratos, el de las cesiones de trabajadores desciende otro tanto, hasta quedar en una cuantía levemente superior a las 236.000 cesiones. En consecuencia, se eleva la rotación laboral también en este ámbito, hasta 2,29 contratos por trabajador cedido, el valor más elevado de la serie histórica (2,13 era el dato más alto precedente, en 2019) después de un alza de 0,29 puntos ese año. En España, en cambio, el incremento del 19,1% de los contratos de puesta disposición se acompaña de un aumento del 16,2% en las cesiones de trabajadores. Comporta a su vez una mayor tasa de rotación laboral pero únicamente de cuatro centésimas, hasta 1,74 contratos por trabajador, alrededor de una cuarta parte menos que en la Región de Murcia.

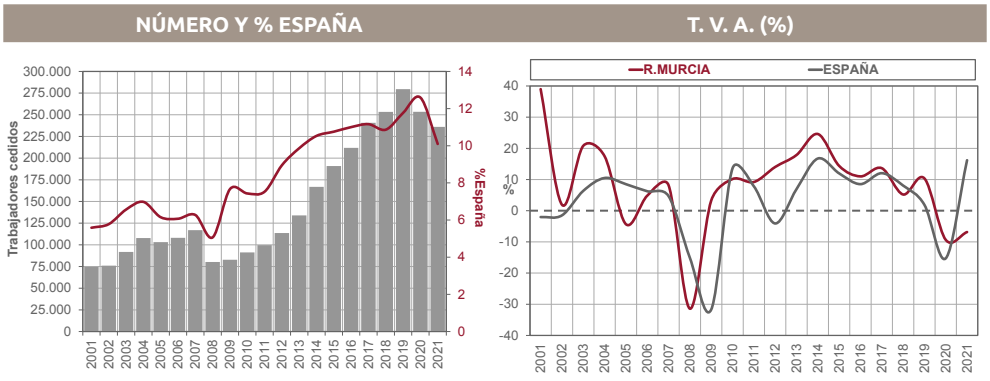
No es necesario redundar en la particular relevancia de la intermediación de las ETT en la Región de Murcia en relación con lo que representa en el conjunto de España desde la vertiente de las cesiones de trabajadores, porque la situación no es significativamente distinta respecto a lo descrito en base a los contratos de puesta a disposición. Con menos intensidad, dada la elevada y superior rotación laboral, pero sin variaciones remarcables. Sólo dos notas para corroborarlo. Las cesiones de trabajadores realizadas en la Región de Murcia en 2021 suponen el 10,1% del total nacional (12,6% en 2020, la mayor de la serie histórica); desde 2014 se sitúa en el rango 10%-11%. Aquel porcentaje únicamente es menor que los de las provincias de Madrid (16,8%) y Barcelona (14,2%).

3.4. LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

3.4.1. POBLACIÓN INMIGRANTE

Se recupera suavemente en 2021 el flujo de entrada de población inmigrante a la Región de Murcia, frenado a raíz de la

GRÁFICO 3.43.
EVOLUCIÓN DE LAS CESIONES DE TRABAJADORES POR LAS 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.

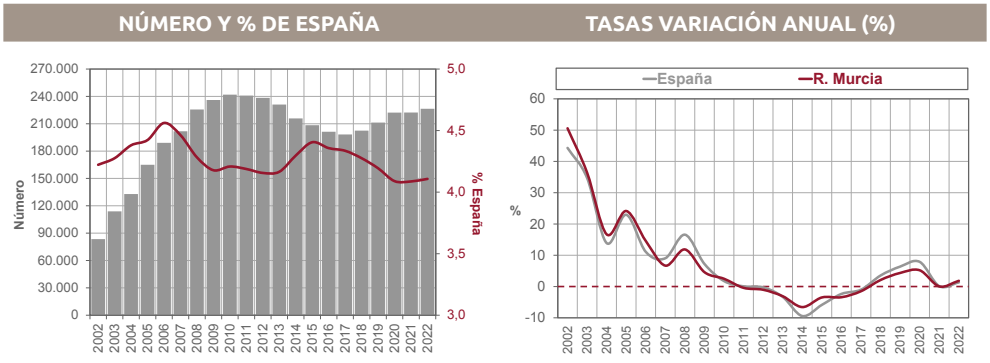
irrupción de la pandemia después de un trienio precedente alcista, si bien este lejos de la pujanza mostrada en las primeras anualidades del siglo XXI. Es la conclusión que desprende la estadística que anota el número de personas extranjeras residentes en la Comunidad, que evidencia la reanudación del ritmo ascendente una vez mejora la situación epidemiológica y, en consonancia con el crecimiento de la economía, aumenta con fuerza la contratación laboral, lo que a su vez puede haber retraído el flujo de salidas hacia los países de origen u otros con mejores expectativas laborales. Repunta con levedad, como se ha apuntado, pero con más dinamismo que en España, una característica arraigada desde que empezó el fenómeno inmigratorio pero perdida en esta última fase expansiva.

Las conclusiones apuntadas se sostienen en el *Avance de la Estadística del Padrón Continuo (INE)*, que cifra en 226.431 las personas extranjeras residentes en la Región de Murcia a 1 de enero de 2022. Supone un crecimiento anual del 1,8%, significativo relacionado con su comportamiento en la anualidad precedente, cuyo incremento fue ínfimo (poco más de 100 personas), pero muy discreto, no ya comparado con los que se registraban 15 o 20 años atrás (sección derecha del gráfico 3.44), sino con los alcanzados desde que, durante el año 2017, retornaron las subidas anuales. Pese a este reactivado dinamismo de la población extranjera inscrita en el Padrón, la cantidad total antes citada todavía es un 6,1% menor respecto a la más elevada que proporcionó esta estadística al acabar el año 2010, cercana a 242.000 personas.

El incremento de la población extranjera en la Región de Murcia en el transcurso de 2021 es más pronunciado que el de la población española, de un 0,6%, lo que supone el reencuentro con un rasgo habitual en este ámbito, a su vez abandonado un año antes. Sumadas ambas poblaciones, están inscritas en el padrón 1.531.439 personas a uno de enero de 2022, un 0,9% más que el mismo día del año anterior, tasa tres décimas superior a la de entonces.

La Región de Murcia es la comunidad autónoma que más acrecienta la población total en el año 2021. El referido aumento del 0,9% es el mayor, distanciado incluso de los inmediatamente posteriores, el 0,6% que anota la Comunidad Valenciana y el 0,3% de Andalucía, Baleares, Cataluña y Navarra. En casi la mitad, ocho autonomías,

GRÁFICO 3.44.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA RESIDENTE EN LA REGIÓN DE MURCIA (Número y % de España) (1)



(1) El dato de 2022, a uno de enero como los demás, es provisional.

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

desciende la población, siendo las tasas más negativas las de Asturias (–0,7%), Castilla y León (–0,5%) y Extremadura (–0,5%). A la vista de lo expuesto, es la población española la impulsora de que la Región encabece esta relación, porque en la cohorte inmigrante hay otras con más pujanza en este aspecto. Así, el crecimiento más abultado durante 2021 del número de extranjeros inscritos en el padrón es de un 3,6%, en Andalucía y Extremadura, seguido del 2,9%, en Galicia. Ese año, esta población sólo retrocede en dos regiones. Con cierta relevancia, en Madrid (–1%), y de forma apenas perceptible, en Canarias (–0,1%). En España, es de un 1,3%.

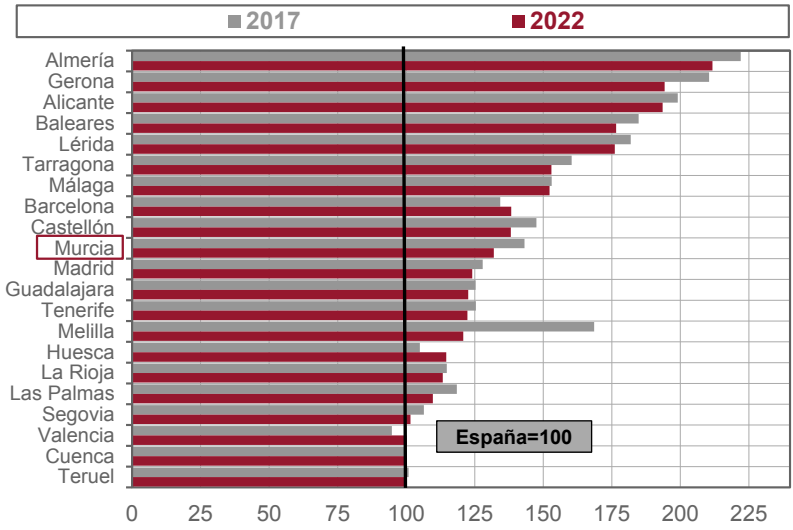
Bajo un enfoque provincial, se observa asimismo una acusada dispersión en la evolución de la población extranjera inscrita, tanto en 2021 como en el último lustro expansivo, en este más perceptible incluso. Durante 2021, los crecimientos más potentes suceden en Huelva (5,3%) y La Coruña (5,1%), y rebasan el 4% en las provincias de Málaga, Valencia y Jaén; disminuye en siete, con más intensidad en las provincias de Córdoba y Ávila, que rebasan por unas décimas el –2%, aunque las caídas más profundas corresponden a las ciudades autónomas de Ceuta (–7,4%) y Melilla (–9,6%). En el quinquenio comprendido entre los padrones de 2017, cuando termina en España un sexenio en el que declina esta población, y 2022 destaca sobremanera el 46% que aumenta en La Coruña, tasa que adelanta con holgura las que anotan Huesca, Vizcaya, Lugo, Salamanca y Navarra, de entre 30 y 33 puntos porcentuales; por el contrario, al margen de los fuertes retrocesos que suceden en Ceuta y Melilla, de unos 12 y 14 puntos respectivamente, sólo mengua en Ávila (–0,5%), siendo las subidas más leves, en el entorno de los siete puntos, en Córdoba, Cáceres y Zamora.

Estas tasas informan de la dinámica de la población extranjera en un periodo relativamente reciente, los últimos cinco años. Sin embargo, las cantidades totales que ofrece el padrón recogen también las trayectorias históricas y aportan, a una fecha determinada, cuántas personas están inscritas. Su estudio revela que en dos provincias reside un tercio de esta cohorte, Madrid (17,2%) y Barcelona (16%). En cinco, la mitad, una vez se suman Alicante (7%), Valencia (5,5%) y Málaga (5,2%). Después de adicionar las de otras cinco, Murcia (4,1%), Baleares (4%), Gerona (2,9%), Almería (2,9%) y Santa Cruz de Tenerife (2,6%), se sobrepasan los dos tercios; por tanto, en 10 provincias reside el 67,4% de la población extranjera inscrita en el Padrón. La participación relativa es muy escasa, inferior al 0,3%, en Cáceres, Ávila, Soria, Palencia y Zamora.

Se ha expuesto una información, sin duda, de interés. Evidencia que la población inmigrante tiende a asentarse en la capital del Estado y en las principales ciudades del arco mediterráneo, entre las de más dinamismo económico. Sin embargo, no es totalmente representativa por el sesgo que comporta la desigual dimensión poblacional de las provincias. Por ello, es habitual que esta Memoria aporte un índice de extranjería para conocer el peso relativo de la población extranjera en términos homogéneos, teniendo en cuenta a su vez la población total. 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 3.45 para las provincias que en los padrones de los años 2017 o 2022 superan la media del país, periodo por el que se opta para reflejar la dinámica más reciente de este proceso.

El gráfico reafirma la principal conclusión apuntada anteriormente: la población extranjera tiende a residir preferentemente en las provincias del arco mediterráneo, de las que únicamente falta Valencia entre las 10 primeras, reemplazada por Lérida, con notable actividad agraria y esta con elevada ocupación inmigrante. Rebaja, sin embargo,

GRÁFICO 3.45.
ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR PROVINCIAS. AÑOS 2017 Y 2022 (1)



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

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

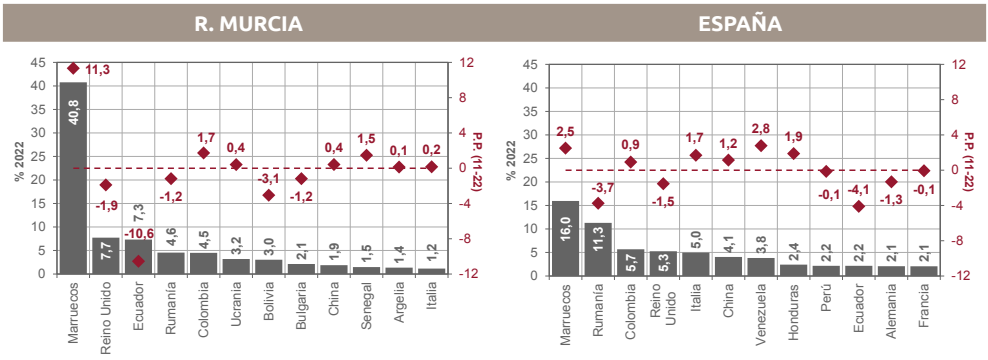
la relevancia de Madrid, desplazada hasta la undécima posición. Conforme a los datos del padrón a 1 de enero de 2022, de nuevo, Almería se posiciona en el primer lugar con un valor de 212, y resultados cercanos a 200 obtienen Gerona y Alicante; aproximadamente, la población inmigrante tiene un peso relativo, ligeramente por encima o por debajo, dos tercios superior al que correspondería en función de sus inscritos españoles en las provincias de Baleares, Lérida, Tarragona y Málaga, y alrededor de un tercio en Barcelona, Castellón y Murcia (gráfico 3.45). Otra cuestión distinta es su trayectoria en el lustro referido, que se aprecia relacionando esos valores con los del año 2017. La evolución es mayoritariamente declinante: de las 22 provincias representadas en el gráfico, aquellas con un dato al menos igual a 100 en 2022 o 2017, únicamente en cuatro aumenta el índice: Huesca (10 puntos), Valencia (5), Barcelona (4) y Zaragoza (2), revelador que relativamente crece con más brío, de forma suave, la población inmigrante que la española. Sucede lo contrario, por tanto, en las restantes. La provincia de Murcia es la segunda en la que más se retrae el índice de extranjería desde 2017 (–11 puntos), tras Gerona (–16), quedando a continuación, con caídas de entre 8 y 10 puntos, Almería, Baleares, Castellón y Las Palmas. Respecto a las provincias que no aparecen en el gráfico, todas, por tanto, con menos presencia relativa de población extranjera de lo que cabría esperar según la española, sobresalen las alzas del índice en Navarra, Soria, Vizcaya, La Coruña, Lugo, Valencia y Salamanca, entre 10 y 5 puntos porcentuales. La conclusión que desprenden estas cifras es que se asiste recientemente a una evolución en la que decrece el peso relativo de la población extranjera en las provincias que históricamente han sido las principales receptoras de la misma, aunque no es suficiente para alterar el mapa provincial que refleja su localización actual.

El *Brexit* no detiene el crecimiento de la población extranjera originaria de Reino Unido inscrita en la Región de Murcia, a

tenor de lo que enseña la estadística del último padrón anual, y la pandemia tampoco modifica las tendencias que se detectaban en las últimas anualidades, como el retroceso de los nacidos en Ecuador o Bolivia y la continuidad de la trayectoria alcista de quienes provienen de Marruecos o Colombia, estos últimos en vigoroso incremento. De hecho, la tasa anual del 24,9% que representa el aumento de personas colombianas durante 2021 es la más elevada entre los países con cierta relevancia en este aspecto. Se observan subidas relevantes de las que proceden de Senegal (9,6%) e Italia (8,2%), pero sigue siendo subrayable el 5,4% que alcanzan las de Reino Unido y, dada su excepcional presencia relativa en el total, el 2,8% que anota Marruecos. Por el contrario, la inscripción desciende con fuerza entre las personas de Bolivia (–7,9%), Bulgaria (–6%) y Ecuador (–5,6%), adelantando ligeramente los dos puntos en los casos de Rumanía, Ucrania y Nigeria.

La evolución en el último decenio de la población extranjera inscrita, junto al peso porcentual de los principales países emisores de la misma, se expone en el gráfico 3.46 para la Región de Murcia y España. Ese periodo comprende tanto la fase declinante posterior al año en que se llegó a las cifras máximas, como la subsiguiente, de recuperación parcial. La desigualdad es patente entre ambos territorios. En la Comunidad, no sólo destaca el excepcional peso relativo de quienes proceden de Marruecos (40,8%, a 1 de enero de 2022) sino su crecimiento desde el padrón de 2011, que agranda esa participación relativa en 11,3 puntos porcentuales. Muy lejos quedan los originarios de Reino Unido (7,7%) y Ecuador (7,3%), aquellos con un suave recorrido a la baja (pierden 1,9 puntos en esos 10 años), estos en fuerte descenso (–10,6 puntos). Aportan alrededor de un 4,5% Rumanía o Colombia, aquellos en retraimiento, estos al alza, y apenas por encima del 3% se sitúan Ucrania o Bolivia, estos últimos igualmente en claro retroceso. Respecto a España, sobresale el mayor equilibrio entre los principales países de origen, aunque también Marruecos encabeza la relación (16%) y gana 2,5 puntos, seguido de Rumanía (11,3%), quienes, como en la Región, siguen una trayectoria descendente en lo que concierne a su participación porcentual en el total. Un 5%, o unas décimas más, suponen los extranjeros inscritos en España procedentes de Colombia, Reino Unido e Italia, en ascenso excepto el segundo país citado.

GRÁFICO 3.46.
POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN PRINCIPALES PAÍSES DE PROCEDENCIA. AÑO 2022 (% del total) **Y PERIODO 2011-2022** (variación en puntos porcentuales) (1)



(1) Población a uno de enero.

Fuente: Estadística del Padrón Continuo y elaboración propia.

Cuando se desciende al ámbito municipal, la información disponible no está tan actualizada como la que se acaba de exponer. Al redactar esta sección, la última tiene fecha de 1 de enero de 2021, por lo que permite conocer la evolución en el primer año de la pandemia pero no lo sucedido uno después, cuando esta se empieza a superar, tanto en el orden sanitario como económico. La tabla 3.43 ofrece una información detallada, con las cantidades totales de la población de

TABLA 3.43.
EXTRANJEROS EMPADRONADOS E ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR MUNICIPIOS. AÑO 2021 (1)

MUNICIPIO	2021						Variación Extranjeros			
				(%)						
	Total	Espa-ñoles	Extran-jeros	Ext./ /Total Mun.	Ext./ Total Ext. Reg.	ÍNDICE EXTRAN-JERÍA (2)	20/21 (%)	17/20 (%)	10/17 (%)	04/10 (%)
Abanilla	6.116	5.283	833	13,62	0,37	92	3,9	9,9	-18,2	193,4
Abarán	13.066	11.777	1.289	9,87	0,58	64	1,5	14,1	2,4	20,9
Águilas	35.956	31.672	4.284	11,91	1,93	79	-0,1	6,5	-27,4	117,8
Albudeite	1.388	1.364	24	1,73	0,01	10	60,0	66,7	-57,1	61,5
Alcantarilla	42.559	38.179	4.380	10,29	1,97	67	4,0	21,0	-24,4	122,0
Alcázares (Los)	16.935	10.760	6.175	36,46	2,78	335	1,0	19,7	-23,3	95,5
Aledo	1.083	997	86	7,94	0,04	50	8,9	102,6	-65,5	66,2
Alguazas	9.842	8.484	1.358	13,80	0,61	93	1,3	6,9	-17,7	188,1
Alhama de Murcia	22.240	18.374	3.866	17,38	1,74	123	-7,3	2,3	5,0	94,8
Archena	19.500	16.006	3.494	17,92	1,57	127	1,0	13,5	-8,9	122,7
Beniel	11.508	8.578	2.930	25,46	1,32	199	0,7	15,0	3,1	89,1
Blanca	6.608	5.723	885	13,39	0,40	90	4,9	8,6	6,3	133,5
Bullas	11.619	10.937	682	5,87	0,31	36	12,4	30,3	-62,7	131,1
Calasparra	10.133	8.852	1.281	12,64	0,58	84	2,1	7,4	-34,4	161,3
Campos del Río	2.061	1.921	140	6,79	0,06	42	22,8	-5,8	-39,8	161,0
Caravaca de la Cruz	25.611	23.666	1.945	7,59	0,87	48	-2,0	10,5	-41,8	87,4
Cartagena	216.365	192.385	23.980	11,08	10,79	73	-1,7	5,4	-22,3	70,5
Cehegín	14.798	13.479	1.319	8,91	0,59	57	2,1	-1,8	-32,0	190,1
Ceutí	12.199	10.961	1.238	10,15	0,56	66	2,0	18,9	-7,8	95,9
Cieza	35.301	32.080	3.221	9,12	1,45	59	1,2	15,4	-12,4	78,7
Fortuna	10.512	8.379	2.133	20,29	0,96	148	2,6	4,4	-12,4	210,7
Fuente Álamo	17.225	12.425	4.800	27,87	2,16	225	5,9	6,8	-9,7	33,4
Jumilla	26.234	21.677	4.557	17,37	2,05	123	1,8	8,9	-20,8	57,8
Librilla	5.351	4.885	466	8,71	0,21	56	-5,7	13,0	22,8	149,0
Lorca	96.238	75.487	20.751	21,56	9,33	160	3,1	11,9	-9,5	53,4
Lorquí	7.320	6.303	1.017	13,89	0,46	94	0,4	21,3	-25,5	80,5
Mazarrón	32.988	20.948	12.040	36,50	5,42	335	-1,6	9,4	-31,7	95,7
Molina de Segura	73.498	65.263	8.235	11,20	3,70	74	-2,7	16,6	-25,1	110,3
Moratalla	7.797	7.450	347	4,45	0,16	27	-1,7	-2,5	-2,4	41,6
Mula	17.074	15.067	2.007	11,75	0,90	78	0,8	8,9	-31,3	58,4
Murcia	460.349	402.704	57.645	12,52	25,93	83	-0,2	19,8	-20,3	82,2
Ojós	495	488	7	1,41	0,00	8	-12,5	300,0	100,0	
Pliego	3.868	3.529	339	8,76	0,15	56	0,3	-7,9	-34,0	337,8
Puerto Lumbreras	16.060	12.976	3.084	19,20	1,39	139	6,7	24,9	10,1	108,1
Ricote	1.265	1.203	62	4,90	0,03	30	10,7	36,6	-21,2	48,6
San Javier	33.645	25.507	8.138	24,19	3,66	186	-2,1	9,2	-20,4	96,5
San Pedro del Pinatar	26.320	20.117	6.203	23,57	2,79	180	-0,9	3,3	-6,1	139,9
Santomera	16.154	13.430	2.724	16,86	1,23	118	-4,1	3,8	-1,7	114,9
Torre-Pacheco	37.299	26.057	11.242	30,14	5,06	252	1,6	6,5	10,3	71,3
Torres de Cotillas	21.837	20.366	1.471	6,74	0,66	42	-4,7	5,3	-38,8	132,5
Totana	32.316	26.223	6.093	18,85	2,74	135	-6,8	-1,3	12,8	37,6
Ulea	866	800	66	7,62	0,03	48	11,9	25,5	-7,8	82,1
Unión (La)	20.536	18.420	2.116	10,30	0,95	67	-1,7	15,0	-15,1	140,0
Villanueva del Río Segura	3.268	2.883	385	11,78	0,17	78	24,6	107,4	19,2	155,1
Yecla	35.083	32.097	2.986	8,51	1,34	54	7,9	28,8	-46,8	19,5
Región de Murcia	**1.518.486**	**1.296.162**	**222.324**	**14,64**	**100,00**	**100**	**0,0**	**12,1**	**-18,0**	**82,0**

(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.

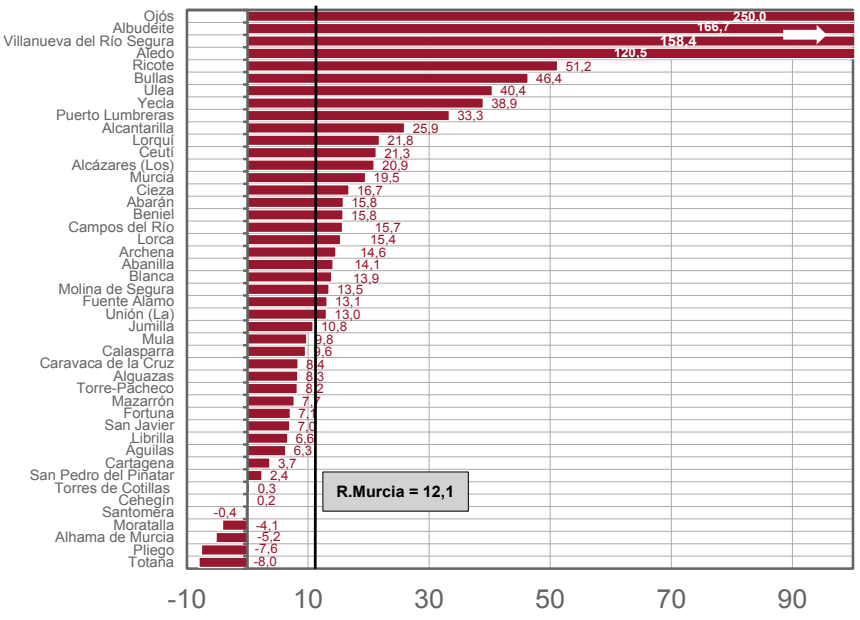
Fuente: Padrón municipal de habitantes (CREM) y elaboración propia.

origen español y extranjero, los índices de extranjería, conforme a la metodología referida anteriormente, y la variación porcentual de la población extranjera en varios períodos que se adaptan a su dinámica evolutiva.

Como se expuso inicialmente, la pandemia frenó la recuperada progresión de la población extranjera en la Región de Murcia, cuya tasa de variación es nula entre el 1 de enero de 2021 y el mismo día del año anterior. Esa estabilidad para el agregado autonómico acentúa la habitual dispersión municipal, en parte ocasionada por las variaciones porcentuales que se derivan de pequeños cambios en municipios de escasa población. Centrando el análisis en aquellos cuyo índice de extranjería en el último año sobrepasa el valor 100, es decir, con más presencia relativa de extranjeros de la esperable según la de españoles, se observa que predominan las subidas, con especial relevancia en Puerto Lumbreras (6,7%) y Fuente Álamo (5,9%), destacadas respecto a las siguientes, Lorca (3,1%) y Fortuna (2,6%). En sentido contrario, se encuentran disminuciones significadas en Alhama de Murcia (–7,3%), Totana (–6,8%) y Santomera (–4,1%), aunque, con menos intensidad, baja a su vez en San Javier, Mazarrón y San Pedro del Pinatar.

Antes de que la pandemia modificara en 2020 la dinámica evolutiva reciente deteniendo su avance, la evolución municipal de la población extranjera era moderadamente expansiva, como se ha descrito con anterioridad, lejos de la potencia que mostró en la primera década del siglo XXI. El gráfico 3.47 muestra las variaciones porcentuales entre los padrones de 2017 y 2021, un cuatrienio en el que el conjunto de la Región eleva la población extranjera inscrita en un 12,1%. Son pocos en los que disminuye (Santomera, Moratalla, Alhama de Murcia, Pliego y Tota-

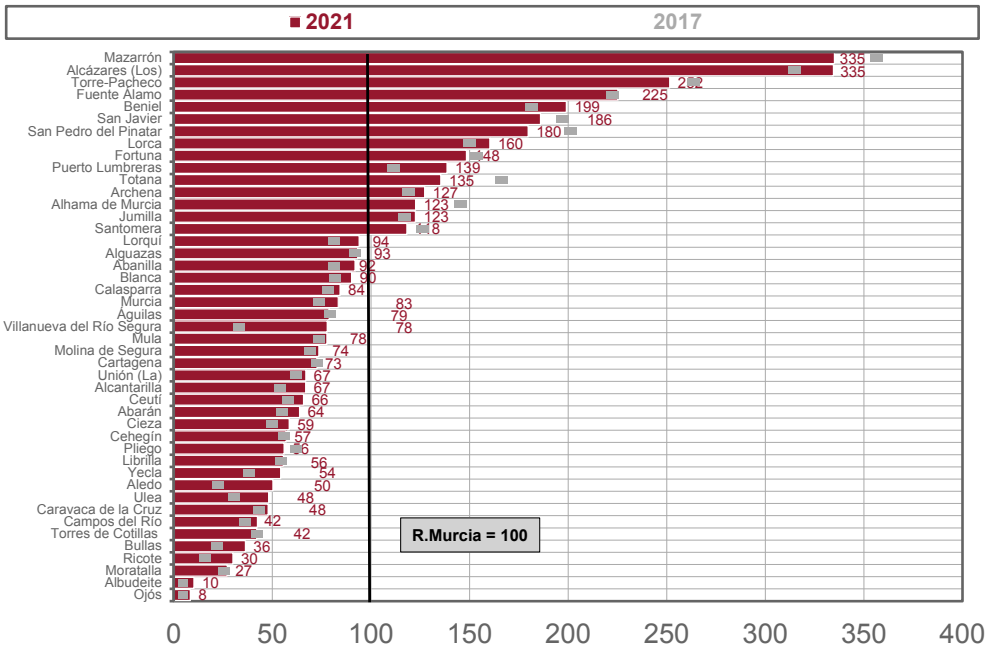
GRÁFICO 3.47.
VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EXTRANJEROS EN LOS MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2017-2021 (%) (1)



(1) A uno de enero.

Fuente: Padrón municipal de habitantes (CREM) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.48.
ÍNDICE MUNICIPAL DE EXTRANJERÍA EN LOS MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2017 Y 2021 (1)



(1) A uno de enero.

Fuente: Padrón municipal de habitantes (CREM) y elaboración propia.

na), municipios que, excepto el segundo y cuarto, tienen índices de extranjería holgadamente por encima del promedio regional. En general, los municipios que encabezan la relación con variaciones porcentuales muy elevadas, de entre 120 y 250 puntos, se encuentran entre los de menos tamaño poblacional, con independencia del origen de sus habitantes (Ojós, Albudeite, Villanueva del Segura y Ricote). Pero, al margen de los relacionados, sobresale la fuerte expansión que se registra en Ricote, Bullas, Ulea, Yecla y Puerto Lumbreras, cuyas alza se encuentran entre un 33% y un 51%.

Pese a esta reciente pujanza en lo que concierne a la expansión de la población extranjera en municipios que no destacan por su presencia relativa (entre los que la acrecientan como mínimo un 20% entre 2017 y 2021, únicamente Puerto Lumbreras y Los Alcázares tienen un índice de extranjería superior a 100 cuando comienza el año 2021), todavía no es suficiente para modificar una característica definitoria de su emplazamiento: la mayor parte de la población inmigrante está empadronada en los municipios más populosos o con mayor actividad agraria o turística. Algo más de una cuarta parte se encuentra en Murcia (25,9%), muy por delante de otros destacados receptores, como Cartagena (10,8%), Lorca (9,3%), Molina de Segura (5,4%) y Torre Pacheco (5,1%). Por tanto, más de la mitad, un 56,5% en concreto, reside en esos cinco municipios.

Naturalmente, este análisis adolece del mismo sesgo que el descrito en el estudio provincial, puesto que las cantidades de habitantes, extranjeros o no, de los municipios son muy dispares. Por ello, se calcula 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 3.48. Esta ratio revela que los municipios con más incidencia relativa de población extranjera siguen siendo, como es habitual, Mazarrón y Los Alcázares (ambos con un índice de 335), cuyas cifras de extranjeros empadronados suponen más de tres veces las que correspondería en base a sus poblaciones españolas. Es más de dos veces en Torre-Pacheco (252) y Fuente Álamo (225), y con valores comprendidos entre 200 y 160 se encuentran Beniel, San Javier, San Pedro del Pinatar y Lorca. En el otro extremo de la lista, el valor del índice no llega a 50 en Ulea, Caravaca de la Cruz, Campos del Río, Las Torres de Cotillas, Bullas, Ricote, Moratalla, Albudeite y Ojós, varios de ellos, tal y como se ha indicado con anterioridad, pese a estar entre los que presentan un mayor crecimiento porcentual de población extranjera en el cuatrienio estudiado.

Este empuje en los últimos años en lo que concierne a la capacidad de atracción de población extranjera de algunos municipios que hasta ahora no habían destacado en ese aspecto apenas altera, sin embargo, el mapa municipal. No obstante, se detectan ciertos movimientos que merece la pena resaltar. Comparando los valores del índice a 1 de enero de 2021 y de 2017, se observa un aumento singularmente descollante, de 40 puntos, en Villanueva del Río Segura, junto a otros relevantes en Aledo (23), Puerto Lumbreras (22) y Los Alcázares (15); más moderados, entre este último valor y ocho puntos, los de Beniel, Ulea, Yecla, Ricote, Bullas, Alcantarilla y Lorquí. Es cierto que varían poco la situación territorial de los municipios pero se señala las menguas pronunciadas que afectan a San Javier y Torre Pacheco, de 17 puntos, San Pedro del Pinatar y Mazarrón, unos 10 puntos superior, de 28 en Alhama de Murcia y de 36 en Totana.

3.4.2. EL MERCADO DE TRABAJO EN LA POBLACIÓN EXTRANJERA

En 2021, la población extranjera recupera su rumbo en el mercado de trabajo regional tras las aciagas vicisitudes de 2020, año en el que este colectivo, caracterizado por una fuerte repercusión de la contratación temporal, no se beneficia de los ERTE en la misma medida en que sí lo hace la población de nacionalidad española, con mayor estabilidad laboral, y, por lo tanto, resulta más afectada por la destrucción de empleo. La mejora laboral en la última anualidad no revierte totalmente el impacto negativo precedente. Y no comporta el previsible repunte de la población en edad de trabajar, característico en un año económicamente al alza.

En concreto, la población extranjera de 16 años y más en la Región de Murcia cae un 1% respecto a 2020, quedando integrada por una media de 176.800 personas. No obstante, crece un 3%, cuando la nacional lo hace un 1,8%, en los últimos dos años. En tiempos de dificultades económicas, que todavía no quedan atrás, se entiende que se frenen los movimientos migratorios, aunque la situación en los países de origen no está mucho mejor. Las expectativas que se puedan encontrar en el mercado de trabajo, que, en la Región de Murcia, cuenta con una sobrerrepresentación de las actividades agrarias, pueden estar detrás de que la población extranjera en edad de trabajar crezca entre los varones y se contraiga entre las mujeres —el empleo agrario está muy masculinizado—. Permanecen lejanas las cifras del periodo 2007-2012, por encima de los 180.000, aunque no sólo haya que aludir al abandono del territorio murciano, sino también a las nacionalizaciones. En España, la población extranjera de 16 años y más se estabiliza en 2021, tras aumentar en el anterior con tal fuerza que, en el último bienio, se estima una tasa de crecimiento del 6%, cuando su equivalente española lo hace apenas unas décimas. Al contrario que en la Región de Murcia, la población femenina de este grupo se incrementa, y por encima de los hombres. La Región de Murcia sigue reflejando un peso más alto de los extranjeros en la población en edad de trabajar que en España (un 14,3%, frente a un 11,3%) y la particularidad de que este peso es mayor entre los hombres.

No se mantiene en la Región de Murcia el mismo patrón de comportamiento al pasar de describir la población foránea que puede trabajar a la que quiere trabajar. La última variación anual revela que, mientras desciende la cifra de extranjeros de al menos 16 años, la población activa foránea se eleva un 3,5%, mientras que, en el periodo 2019-2021, el ascenso en el primer colectivo no se traduce en una intensidad equivalente en el segundo, que avanza apenas 0,4%. Estas tasas sitúan el número de personas activas de nacionalidad extranjera en territorio regional en 114.900, apenas quinientas más de dos años antes. Los varones recuperan la mengua del año anterior, lo que se salda con una tasa bianual del 6,2%, mientras que las mujeres la prorrogan y cierran el bienio con un –8,4%. En España, el crecimiento respecto a 2020 es más suave, pero, sobre 2019, es similar, con la particularidad de que también repunta su parte femenina, con mayor vigor además que la masculina. Por grupos de edades, la evolución sólo revela un auge entre los activos extranjeros de 45 años y más, algo que es común a los ámbitos territoriales murciano y español. En cuanto a la cuota extranjera en la población activa, también es superior en la Región de Murcia, concretamente de un 15,4%, que en España, dos puntos porcentuales por debajo.

La tasa de actividad de los extranjeros es de un 65% en la Región de Murcia, a 4,5 puntos de la misma en España. En sincronía con la evolución con relación a 2020 —en aumento entre los extranjeros que integran la población activa; a la baja entre quienes tienen 16 años y más— y a 2019 —aumento más fuerte en el primer grupo que en el segundo—, esta tasa sube en el primer caso, pero retrocede más de un punto porcentual en el segundo. Sigue la tendencia de que esta tasa es más alta que la equivalente a la población de nacionalidad española, así como la que refleja valores mucho más elevados en la población masculina, siendo la brecha de género bastante más amplia que en España. En el ámbito regional, 2021 deja unas tasas del 78,4% y del 50%respectivamente; en el español, del 76,3% y del 63,5%. Aragón (79,1%) y la Comunidad de Madrid (78,9%) estiman las tasas foráneas de actividad más altas; la Comunidad Valenciana (62,3%) y Canarias (60,4%), las más bajas.

La cifra de ocupados extranjeros en la Región de Murcia según la EPA es de 90.900 en 2021. El aliento en la actividad económica tras el freno de 2020 está detrás de un incremento anual del 8,9%, 7.400 más en cifras absolutas, que se manifiesta más pronunciado que en España y que en la población ocupada autóctona. Sin embargo, no se completa el camino de la recuperación, ya que, respecto a 2019, el empleo extranjero disminuye un 1,1% en la Región de Murcia y un 0,5% en España —en la ocupación nacional, sí que se superan las cifras medias de 2019—. Siguen lejanos los niveles de empleo migrante anteriores a 2010, con cifras superiores a los cien mil integrantes. Como ocurre con la población activa, la participación extranjera en la población ocupada es más alta en la Región de Murcia (14,2%) que en España (12,1%), y sólo por detrás de Baleares, Canarias, Cataluña, la Comunidad de Madrid y Aragón.

Crezca la población ocupada extranjera respecto a 2020, disminuya respecto a 2019, ambas trayectorias temporales comparten en la Región de Murcia una curva ascendente entre los hombres, con tasas del 15,1% y del 5,5%respectivamente, y una en descenso entre las mujeres, en las que dichas tasas son de un –2,3% y de un –12,6%. En consecuencia, se estima que este colectivo lo integran 61.000 hombres y 29.900 mujeres. En España, el empleo femenino extranjero, sin embargo, aumenta, independientemente del año que se tome como origen de la medición. Al confluir estas trayectorias con la composición sectorial del empleo regional, sucede que el peso foráneo es más alto a escala regional en la población ocupada masculina (16,6%) que en la femenina (10,9%), cuando, en España, hay una minúscula diferencia de una décima. Por grupos de edades, se observa un impulso significativo en el empleo inmigrante entre los mayores de 45 años, mientras que, especialmente en la Región de Murcia, baja entre los menores de 25 años.

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

	Región de Murcia									España						Ext./total 2021 (%)	
	2021			Var.2020-2021 (%)			Var.2019-2021 (%)			Var.2020-2021 (%)			Var.2019-2021 (%)				
	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	R.M.	E.
Población 16 y más años																	
Ambos sexos	1.240,4	1.063,5	176,8	0,8	1,1	-1,0	1,9	1,8	3,0	0,2	0,2	0,1	1,0	0,4	6,0	14,3	11,3
Varones	614,6	521,3	93,4	0,5	0,2	2,4	1,7	0,5	9,2	0,1	0,2	-0,1	0,9	0,4	5,4	15,2	10,9
Mujeres	625,8	542,3	83,5	1,0	1,9	-4,5	2,2	3,0	-3,0	0,2	0,2	0,2	1,0	0,4	6,5	13,3	11,6
Población activa																	
Ambos sexos	748,3	633,4	114,9	3,3	3,3	3,5	4,0	4,7	0,4	2,1	2,2	0,9	0,8	0,4	3,4	15,4	13,4
Varones	416,5	343,3	73,2	2,6	1,4	8,6	3,8	3,3	6,2	1,2	1,3	0,6	-0,2	-0,4	1,0	17,6	13,1
Mujeres	331,8	290,1	41,7	4,3	5,6	-4,1	4,3	6,4	-8,4	3,1	3,4	1,2	1,8	1,2	6,1	12,6	13,7
Población ocupada																	
Ambos sexos	641,5	550,6	90,9	5,7	5,2	8,9	4,5	5,5	-1,1	3,0	3,0	2,9	0,0	0,0	-0,5	14,2	12,1
Varones	366,7	305,7	61,0	4,6	2,7	15,1	3,7	3,3	5,5	2,1	2,1	2,6	-0,9	-0,9	-1,0	16,6	12,1
Mujeres	274,8	244,8	29,9	7,2	8,5	-2,3	5,6	8,3	-12,6	4,0	4,1	3,2	1,0	1,1	0,1	10,9	12,0
Población parada																	
Ambos sexos	106,8	82,8	24,0	-8,9	-7,8	-12,4	1,1	-0,5	6,7	-2,9	-2,3	-5,1	5,6	2,5	19,0	22,5	21,0
Varones	49,8	37,6	12,3	-9,8	-7,8	-14,6	4,4	2,7	10,8	-4,8	-4,3	-6,7	4,7	3,3	10,4	24,7	19,8
Mujeres	57,0	45,3	11,7	-8,1	-7,6	-10,0	-1,7	-2,8	2,6	-1,1	-0,3	-3,9	6,4	1,8	26,7	20,5	22,0
Tasas de paro (1)																	
Ambos sexos	14,3	13,1	20,9	-1,9	-1,6	-3,8	-0,4	-0,7	1,2	-0,8	-0,6	-1,5	0,7	0,3	3,0		
Varones	12,0	11,0	16,8	-1,6	-1,1	-4,6	0,1	-0,1	0,7	-0,8	-0,7	-1,5	0,6	0,4	1,7		
Mujeres	17,2	15,6	28,1	-2,3	-2,2	-1,8	-1,1	-1,5	3,0	-0,7	-0,6	-1,4	0,7	0,1	4,4		

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

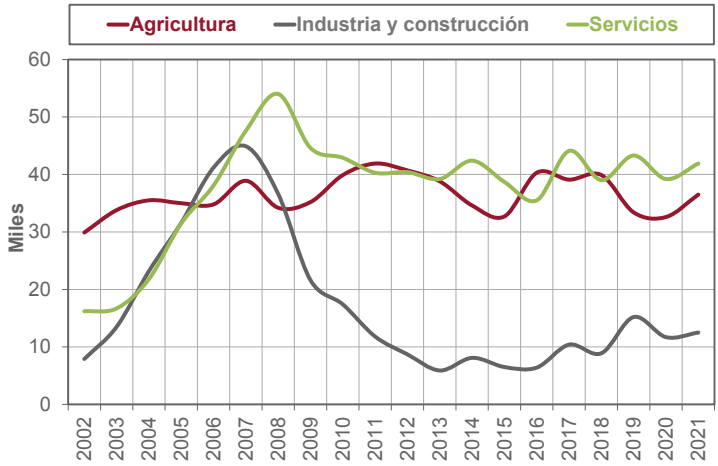
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

La trayectoria ondulante de la población ocupada extranjera en la Región de Murcia se traza de manera distinta según los grandes sectores de actividad. En el sector primario, el único representativo en este colectivo, se estiman 36.500 ocupados extranjeros, unos 4.000 más que en 2020; más que compensa la pérdida neta de unos ochocientos empleos en el año que precede, resultando un aumento tanto sobre 2020 (12%) como sobre 2019 (9,3%). En los servicios, el gran sector predominante entre la población ocupada de nacionalidad extranjera, esta la integran 41.900 personas, un 6,9% más que en 2020, pero un 3,2% menos en términos de variaciones bianuales. En el sector secundario, la categoría clásica que agrupa industria y construcción, se estiman 12.500 extranjeros con ocupación, lo que revela un auge durante el año del 6,8%, pero una contracción bianual del 17,8%. En España, la comparación con relación a 2020 muestra un ascenso sobre todo en el sector primario (18,7%), mientras que, en el periodo 2019-2021, la recuperación es completa en el citado sector y en la construcción, pero queda todavía camino por recorrer en los servicios y en la industria.

Se acrecienta de nuevo la participación del sector primario, ya bastante elevada, en la ocupación laboral de las personas migrantes, que pasa de un 39% a un 40,2%, cuando, en España, es de un 8%. En la industria, se reduce en tres décimas, para fijarse en un 7,5% y, en la construcción, aumenta en una, con lo que se establece en un 6,3%. En los servicios, cae casi un punto, evolucionando a un 46,1%, lejos en demasía del 72,1% que se observa en el conjunto del sector terciario español.

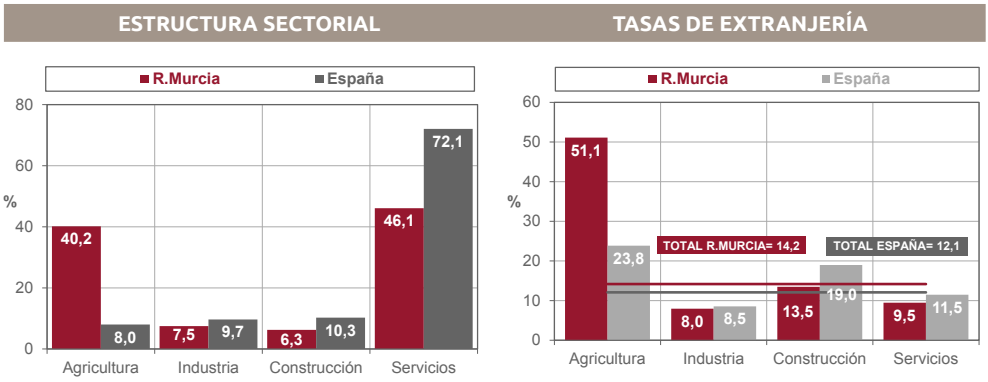
Al seguir en ascenso la cifra de trabajadores extranjeros en el sector primario, se refuerza su peso, que, en 2021, llega a ser más alto, concretamente un 51,1%, que el de los de nacionalidad española, cuando, en

GRÁFICO 3.49.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.50.
OCUPACIÓN EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS: ESTRUCTURA SECTORIAL Y TASAS DE EXTRANJERÍA. AÑO 2021 (Medias anuales en %) (1)



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

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

España, está en un asimismo notable 23,8%. Véase que las tasas de trabajo extranjero en general son de un 14,2% en la Región de Murcia y de un 12,1% en España. En lo que respecta al ámbito regional, la tasa no es superada ni en la construcción (13,5%), ni en los servicios (9,5%), ni en la industria (8%).

Hablar de empleo foráneo es hablar de contratación por cuenta ajena (sólo 9.200 ocupados por cuenta propia según la EPA). La media de extranjeros asalariados en la Región de Murcia es de 81.700, un 6,9% más que en 2020, pero un 2,5% menos que en 2019, lo que implica una pérdida neta

de algo más de dos mil asalariados en dos años. El tope de cien mil extranjeros contratados no se supera desde 2009, aunque no conviene descartar la repercusión de las nacionalizaciones para matizar el cariz de esta tendencia. La evolución en el último año, así como durante el bienio de la pandemia, es creciente entre los varones y decreciente entre las mujeres. El repunte de 2021 no oculta que, en el citado bienio, la cifra de asalariados extranjeros en la Región de Murcia se contrae con más fuerza que en España, por no hablar de la recuperación, en el ámbito regional, del empleo entre la población de nacionalidad española.

La cifra media de personas foráneas con contrato laboral indefinido en la Región de Murcia es de 41.900, frente a los 1,3 millones en España. La fijeza crece en este colectivo laboral de forma radiante, un 8,3% en el último año y un 13,6% en términos bianuales, lo que implica cinco mil empleos más entre 2019 y 2021. En el ámbito español, el ritmo es igual de intenso respecto a 2020, pero se contiene en relación con el año 2019, al marcar una tasa del 0,6%, lo que frena la expansión de los seis años anteriores. La evolución ascendente en el indicador regional limita su repercusión entre los varones, ya que la estabilidad laboral no es tan frecuente entre las mujeres extranjeras, lo que supone una herencia de la expansión precedente. Se genera un contraste con la evolución en el empleo fijo de los españoles, en que, si bien aumenta más entre los varones, también lo hace, aunque evidentemente a menor ritmo, entre las mujeres.

En cuanto a la cifra media de extranjeros con contrato temporal, es de 39.800 en la Región de Murcia y de 730.000 en España. La temporalidad presenta una trayectoria muy vinculada al desarrollo de la actividad económica conforme las restricciones asociadas a la pandemia se adoptan, se relajan o desaparecen, pero este vínculo se observa más claro entre los extranjeros. En la Región de Murcia, los temporales foráneos repuntan un 5,6% en el último año, pero bajan a una tasa del −15,1% en el periodo 2019-2021, lo que implica 7.100 integrantes menos, frente a un −3,2% entre los nacionales. En España, el empleo temporal entre los no españoles se incrementa menos en el último año (3,4%), pero desciende asimismo menos en el último bienio (−5,9%). Esta tendencia reciente dibuja matices distintos en comparación con la del sexenio 2013-2019, en la que crece más el empleo extranjero indefinido. En la última anualidad, el empleo foráneo de naturaleza eventual en la Región de Murcia se eleva sólo entre los varones, cuando el de españoles únicamente entre las mujeres, mientras que, en el periodo 2019-2021, la contracción observada en ambos géneros de forma disociada es muy similar a la del dato agregado —en España, aumenta en la población femenina—.

Tomando las cifras referidas a la Región de Murcia de los párrafos anteriores, se obtiene que, mientras en la población ocupada de nacionalidad española la cifra de indefinidos tiende a triplicar la de temporales, en la de nacionalidades extranjeras suelen converger. Esto se traduce en una tasa de temporalidad laboral del 48,7% en la cohorte inmigrante, cuando en la española es de un 26,4%. Sin embargo, la tasa foránea toma una tendencia descendente, al estar en torno a siete puntos por debajo de la de hace dos años y de incluso la de 2013 —con relación a la de 2020, la contracción es de seis décimas—. Volviendo a 2021, la tasa de referencia es mayor en la población femenina (49,4%, un punto más que la masculina), lo que no es habitual si se toman los datos de los dos años anteriores, así como los de 2013. Como ocurre con los valores de esta tasa tomada de forma agregada para toda la población ocupada del territorio, los referidos a los extranjeros son menores en España, siendo de un 36,8% en ambos sexos, de un 38,1% entre los varones y de un 35,5% entre las mujeres.

Persisten las discordancias en la evolución de la población ocupada extranjera según la EPA y la de la cifra de afiliados en alta laboral a la Seguridad Social de nacionalidad extranjera. En 2021, ambas fuentes estadísticas, las más usuales en España en materia de empleo, anuncian alzas con relación a 2020, pero los registros de la

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

		Región de Murcia							España				2021
		2013	2019	2020	2021	20/21 (%)	19/21 (%)	13/19 (%)	2021	20/21 (%)	19/21 (%)	13/19 (%)	RM/E (%)
Asalariados temporales (miles)													
Espñ.	Ambos sexos	89,6	123,9	113,9	119,9	5,3	-3,2	38,3	3.439,8	3,2	-4,5	36,1	3,49
	Varones	45,2	64,8	57,9	52,5	-9,3	-19,0	43,4	1.566,4	2,2	-11,7	37,4	3,35
	Mujeres	44,4	59,0	56,0	67,4	20,4	14,2	32,9	1.873,4	4,3	2,6	34,9	3,60
Extr.	Ambos sexos	43,2	46,9	37,7	39,8	5,6	-15,1	8,6	730,0	3,4	-5,9	27,2	5,45
	Varones	29,8	31,6	24,2	26,8	10,7	-15,2	6,0	395,1	2,3	-8,8	33,9	6,78
	Mujeres	13,4	15,3	13,5	13,0	-3,7	-15,0	14,2	334,9	4,6	-2,1	19,7	3,88
Asalariados fijos (miles)													
Espñ.	Ambos sexos	257,1	311,7	325,9	334,4	2,6	7,3	21,2	11.203,4	7,6	1,4	12,8	2,98
	Varones	138,7	172,3	182,1	189,3	4,0	9,9	24,2	5.981,2	3,2	2,1	12,7	3,16
	Mujeres	118,4	139,5	143,8	145,0	0,8	3,9	17,8	5.222,2	11,7	0,6	12,9	2,78
Extr.	Ambos sexos	34,3	36,9	38,7	41,9	8,3	13,6	7,6	1.252,4	8,3	0,6	22,4	3,35
	Varones	17,1	20,6	24,0	28,6	19,2	38,8	20,5	642,9	3,3	1,3	37,7	4,45
	Mujeres	17,2	16,3	14,6	13,3	-8,9	-18,4	-5,2	609,5	12,9	-0,1	9,7	2,18
Tasas de temporalidad (1) (2)													
Espñ.	Ambos sexos	25,8	28,4	25,9	26,4	0,5	-2,1	2,6	23,5	1,0	-1,2	3,3	2,9
	Varones	24,6	27,3	24,1	21,7	-2,4	-5,6	2,8	20,8	0,2	-2,5	3,4	1,0
	Mujeres	27,3	29,7	28,0	31,7	3,7	2,0	2,5	26,4	1,8	0,3	3,3	5,3
Extr.	Ambos sexos	55,7	56,0	49,3	48,7	-0,6	-7,3	0,2	36,8	1,1	-1,1	0,9	11,9
	Varones	63,5	60,5	50,2	48,4	-1,8	-12,2	-3,0	38,1	0,2	-2,5	-0,7	10,3
	Mujeres	43,8	48,4	48,0	49,4	1,4	1,0	4,6	35,5	1,9	0,4	2,0	14,0

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

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

Seguridad Social se mueven de forma más moderada en el ámbito regional, pero más vigorosa en el español, a tasas del 4,5% y del 9,5% respectivamente. A 31 de diciembre de 2021, se registran 92.500 personas extranjeras en alta laboral en la Región de Murcia, un 4,1% del total en el conjunto de España. En cuanto a la media anual, es de 91.900, un 2,9% más que un año antes, que manifiesta un incremento incluso más apaciguado, cuando, en España, la tasa de crecimiento llega al 10%, medio punto mayor que su equivalente al cerrar el año. El contraste es más severo cuando se mide la evolución respecto a 2019. Según los datos de la Seguridad Social, se completa la recuperación, con tasas de crecimiento bianual de un 5,1% en la comunidad murciana y de un 7,1% en el conjunto estatal, cuando los promedios de la EPA aún computan tasas negativas.

Las estadísticas desglosadas por régimen de cotización señalan trayectorias diversas en función de las actividades productivas vinculadas y de los efectos de las restricciones adoptadas en el marco del coronavirus. El régimen agrario es el predominante en la Región de Murcia, pues, con 44.900 afiliados extranjeros en alta laboral a 31 de diciembre de 2021, representa un 48,6% del total regional, cuando, en España, su peso es unas décimas por encima del 10%. Además, la Región de Murcia aporta casi una quinta parte de la afiliación extranjera a este régimen. Su adaptación a las tareas de las explotaciones agrarias, de carácter

básico en la crisis sanitaria e imprescindible al aportar bienes de primera necesidad a la cesta de la compra, explica una evolución tranquila al no verse tan afectada por las restricciones de espacios y movimientos. Crece un 1% respecto a 2020 y un 3% sobre el año precedente, mientras que, en el país, no varía en términos anuales y marca una tasa bianual una décima mayor que la murciana. El régimen general registra 33.900 afiliados extranjeros en la fecha de referencia, lo que implica un 10,5% más que en 2020 y un 7,8% más que en 2019. Estas oscilaciones, más una diferencia entre tasas derivada de la caída experimentada en el primer año de la pandemia, se asocian a una mayor exposición a cierres y restricciones sanitarias. En el Régimen Especial de Autónomos, con 9.700 afiliados extranjeros, muestra un aumento del 4,4% en el último año y, como también repunta en 2020, del 12,3% si se tiene en cuenta el bienio. Por último, el régimen del personal empleado del hogar, que apenas llega a los 3.900 afiliados extranjeros, continúa con su trayectoria decreciente, con tasas del −4,2% en el último año y del −10,5% en el periodo 2019-2021, lo que enlaza con la fuerte caída padecida en el sexenio que precede. Esta evolución se diferencia de la equivalente en España, con un crecimiento del 1,4% en términos anuales y una suave caída del 0,8% desde 2019.

La EPA también revela que las cosas van mejor este último año en cuanto al paro estimado de la población extranjera. Con 24.000 integrantes en la Región de Murcia, la contracción sobre 2020 es de un 12,4%, cuando, en España, se queda en un 5,1%. En los dos ámbitos, la reducción es más boyante que en la población parada española. Este recorrido favorable, simultáneo a la del incremento de la población ocupada extranjera, no identifica al periodo 2019-2021, en el que el desempleo foráneo aumenta, a unas tasas del 6,7% en el ámbito regional y de un 19% en el país, así como retrocede su contraparte en la población ocupada. En contraste, se asiste en este bienio a un repunte del desempleo autóctono de un 2,5% en España e incluso a una modesta disminución (−0,5%) en la Región de Murcia. Como la temporalidad laboral repercute de forma más representativa entre los extranjeros, estas tasas pueden enlazar con el impacto de la crisis pandémica, que, para ellos, implica el final del contrato laboral, mientras que, entre los españoles, es más frecuente la aplicación de los ERTE. En cuanto a la participación extranjera en la población en paro, 2021 cierra marcando en promedio un 22,5% en la Región de Murcia y un 21% en España. En cuanto a las tasas de paro de este colectivo, es de un 20,9%, 3,8 puntos

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

	Región de Murcia							España			RM/ España (%)	
	2013	2019	2020	2021	Variación (%)			Variación (%)			2013	2021
					20/21	19/21	13/19	20/21	19/21	13/19		
Total (1)	**69,6**	**88,0**	**88,5**	**92,5**	**4,5**	**5,1**	**26,5**	**9,5**	**7,1**	**37,5**	**4,6**	**4,1**
General	22,6	31,5	30,7	33,9	10,5	7,8	39,5	13,2	7,6	53,1	2,5	2,3
Autónomo	5,7	8,6	9,3	9,7	4,4	12,3	51,9	5,7	11,3	54,8	2,5	2,5
Agrario	35,1	43,6	44,5	44,9	1,0	3,0	24,1	0,0	3,1	15,2	18,1	19,5
Hogar	6,2	4,3	4,0	3,9	-4,2	-10,5	-30,3	1,4	-0,8	-23,2	2,8	2,3

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

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

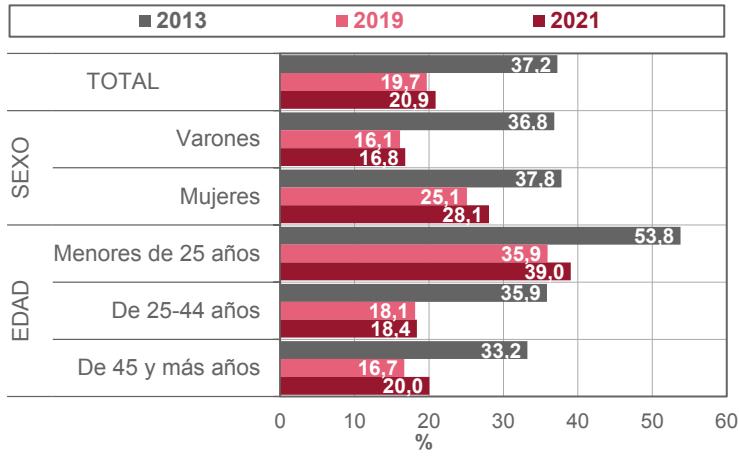
menos respecto a 2020, aunque en torno a uno más que en 2019. No obstante, el dato es más optimista que al final de la crisis anterior, pues, en 2013, alcanzaba un 37,2%. En España, esta tasa es de un 23,1% en 2021, con oscilaciones de entre, por un lado, un 30,6% en Canarias y un 28,7% en la Comunidad Valenciana y, por otro, un 17% en la Comunidad de Madrid y un 18,2% en Aragón.

Hay una contracción del paro extranjero en ambos sexos sobre el promedio de 2020, aunque con menos vigor entre las mujeres. En el bienio de la pandemia, el resultado revela que la evolución muestra tasas de variación de signo positivo, más favorable en la Región de Murcia la masculina (10,8%, frente a 2,6% la femenina), cuando, en España, también repuntan ambas pero más la segunda. La brecha en las tasas de paro es ancha, al marcar un 16,8% en los hombres y un 28,1% en las mujeres, y se agranda respecto a 2019, pues crece apenas siete décimas entre ellos en este bienio, cuando lo hace en tres puntos porcentuales entre ellas. Por grupos de edad, se pierde la relación inversa, ya que, si bien el paro foráneo presenta la tasa más elevada entre los menores de 25 años (39%), es superior la de los mayores de 45 años (20%) que la de las edades intermedias (18,4%).

3.4.3. LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

La contratación laboral experimenta en la Región de Murcia un importante aumento en el año 2021, aunque insuficiente para recuperar toda la pérdida ocasionada un año antes por la pandemia. Ese avance se acompaña de una característica: las subidas son generalizadas, y pronunciadas mayoritariamente entre las distintas rúbricas en que puede desagregarse distinguiendo por sexo, edad, nacionalidad, sector económico o tipo de contrato, siendo excepcionales las que disminuyen respecto al año 2020. Ese marco es aplicable asimismo a la contratación con personas extranjeras, con la particularidad de que el incremento es más atenuado que en las españolas por la gran concentración de los contratos con inmigrantes para el trabajo agrario, que repuntan sólo moderadamente, en parte por su menor contracción en 2020.

GRÁFICO 3.51.
TASAS DE PARO INMIGRANTE POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑOS 2013, 2019 Y 2021 (Medias anuales en %)

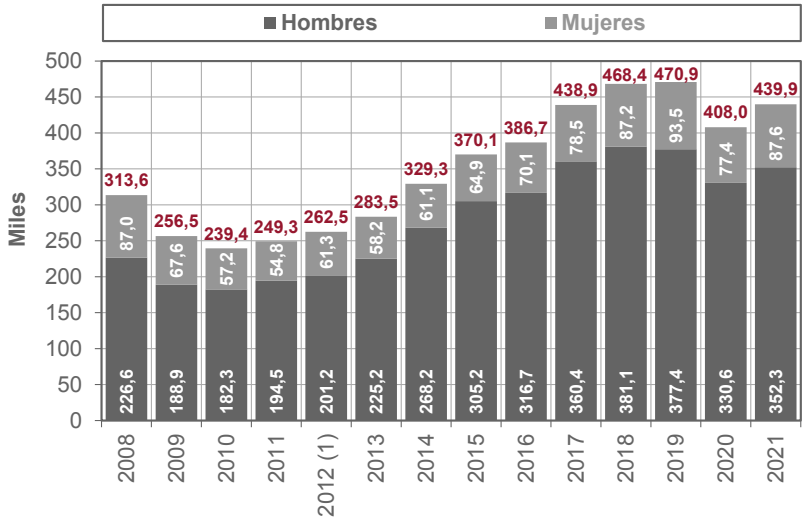


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

Se acerca a 440.000 el número de contratos laborales realizados con personas inmigrantes en 2021, un 7,8% más que el año anterior. No basta para recuperar toda su mengua en el ejercicio precedente, lo que denota una tasa bianual del −6,6%. Aquella subida es casi 10 puntos menor que la de los contratos con españoles, pero su muy inferior caída en 2020 provoca que la variación respecto a 2019 sea la mitad que la de estos últimos. Un primer signo de la singular relevancia que alcanza la contratación laboral de extranjeros en la Región de Murcia se encuentra al relacionar aquella cantidad con la de España, superior a los 3,9 millones de contratos: la ratio arroja un 11,1% cuando del conjunto de la contratación laboral resulta un 5%, está ya sobredimensionada, por la mayor temporalidad del mercado laboral en la comunidad murciana, comparada con la del empleo, que rebasa unas décimas el 3%. Desde otra vertiente: en 2021, los ocupados inmigrantes aportan en España un 12,1% de la ocupación total y un 20,4% de los contratos laborales; en la Región de Murcia, la participación relativa de los ocupados se alza hasta el 14,2%, pero en la contratación laboral llega al 45,4%.

La recuperación de actividad productiva en los servicios conforme se retiran restricciones promueve que el crecimiento de la contratación laboral sea más acentuado en 2021 entre las mujeres extranjeras (13,1%, frente a 6,6% en los hombres), al contrario de lo que sucedió un año antes por el efecto opuesto que generó la pandemia, aunque ambas cohortes se encuentran poco más de seis puntos porcentuales por debajo de las cifras del año 2019. Por edades, y no es distinto a lo que sucede en el conjunto de la contratación ni, con menos disparidad, entre los españoles, los ascensos más pronunciados son los de las personas menores de 25 años (14,1%) y de 45 o más edad (12,3%), limitándose al 4% en el intervalo 25-44 años. Es perceptible también a través de la contratación con inmigrantes el progresivo envejecimiento de la población laboral. En el año 2013, las personas de ese colectivo con 45 o más años suponían el 18,8% de los con-

GRÁFICO 3.52.
CONTRATOS LABORALES CON EXTRANJEROS POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2008-2021 (Miles)



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

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación.

tratos, porcentaje que avanza hasta un 33,2% en 2021 (20,9 y 24,3% respectivamente en la contratación con españoles).

El enorme impacto en la Región de Murcia de la contratación laboral con inmigrantes para el trabajo agrario ocasiona que la estructura del conjunto de la contratación laboral sea muy distinta de la que presenta en España. Aunque su incremento en 2021 es aproximadamente la mitad de la reducción que se produjo un año antes, son más de 361.000 los contratos que se realizan con personas extranjeras para desempeñar labores agrarias, poco más de ocho de cada 10 contratos formalizados con esa cohorte y prácticamente otro tanto de la totalidad de los contratos agrarios, a los que aportan los trabajadores españoles un 22%. Casi la mitad de los contratos laborales que se suscriben en la Región, en concreto un 47,8% en 2021, son para trabajar en la agricultura, mientras que en España representan un 15%; la contrapartida se encuentra en los servicios, que en la citada autonomía concentran un 39,6% de los contratos laborales y dos tercios en el conjunto nacional, en aquellos con un peso relativo discreto de la población inmigrante (un 13,9%).

No hay diferencias significativas entre la evolución en 2021 de la contratación laboral con extranjeros respecto a la del total distinguiendo según sea temporal o indefinida y las principales modalidades de ellas. El sobresaliente crecimiento de los contratos indefinidos resalta en las dos cohortes de nacionalidad, con escasas diferencias cuantitativas de las variaciones porcentuales, en general en torno a tres puntos, entre ellas y, a su vez, desagregando por sexo. Comparten asimismo que sube extraordinariamente la contratación indefinida proveniente de la conversión de temporales, aunque en este ámbito es una vía relativamente más utilizada en el colectivo extranjero (tasas anuales del 53,5 y 39,1% en ese orden), sin que ello menoscabe la robustez con que avanza el contrato ordinario, en este con más brío entre los españoles pero por escasa diferencia (23,2%, unos tres puntos más). Un rasgo diferenciador es el descenso de los contratos indefinidos en las personas extranjeras con discapacidad, aunque su escaso número anual puede originar oscilaciones opuestas e importantes. Tiene más relieve focalizar la atención en la escasísima cuantía de los que se realizan con ese colectivo, sólo un 2,2% del total en 2021, porcentaje que no difiere en exceso de los de anualidades precedentes.

Es en los contratos temporales donde también se encuentra la principal desigualdad en la contratación laboral según nacionalidad. En los españoles se alza con notable vigor, un 16,6%, por el prominente incremento de los contratos en el sector servicios, en el que tienen gran presencia relativa, lo que explica a su vez la acusada subida del eventual por circunstancias de la producción, más adaptado a tareas del citado sector. Tal ascenso adelanta por unos 10 puntos el de los inmigrantes, sólo moderado a causa del atenuado repunte en la agricultura y, en consecuencia, del

TABLA 3.47.
CONTRATOS LABORALES POR NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021

	2021			2020/2021 (%)			Nacionalidad (%)		Sector (%)		
	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Agricultura	462.896	101.810	361.086	3,9	-3,4	6,2	22,0	78,0	47,8	19,2	82,1
Construcción	88.000	77.914	10.086	10,4	8,5	27,6	88,5	11,5	9,1	14,7	2,3
Industria	34.093	26.742	7.351	1,2	0,2	5,2	78,4	21,6	3,5	5,1	1,7
Servicios	384.180	322.828	61.352	28,4	31,1	15,8	84,0	16,0	39,6	61,0	13,9
Total	**969.169**	**529.294**	**439.875**	**12,9**	**17,6**	**7,8**	**54,6**	**45,4**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

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

contrato de obra y servicio, actividad en la que es descomunal la contratación agraria por medio de esa modalidad contractual.

La brecha de 20 puntos aproximadamente entre el crecimiento de los contratos indefinidos y temporales en la población inmigrante a favor de aquellos conlleva la disminución de la tasa de temporalidad de la contratación laboral, como sucede asimismo en el conjunto de la contratación. En esta, en la Región de Murcia son temporales 9 de cada 10 contratos. Una proporción desmesurada, sin duda, pero más acentuada aún en el colectivo inmigrante. En los últimos años, también leve y lentamente a la baja, como aquella, asciende al 93%, 1,1 puntos menos que en 2020 y dos si la referencia temporal es el año 2013, el último contractivo de la anterior crisis económica. De nuevo por el efecto de la contratación agraria, es más elevada entre los hombres (94%, cinco puntos más que la tasa femenina). Las dos, por otra parte, superan los valores de las tasas entre los españoles, cuyas respectivas cifras son 87,7 y 88,5%. Estos datos evidencian que es en la población masculina donde se localiza el origen principal de la brecha entre las tasas totales de las dos poblaciones.

TABLA 3.48.
CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS POR SEXO Y NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021

		2021			2020/2021 (%) (1)			Sexo (%)		Tipo contrato (%)		
		A.S.	H.	M.	A.S.	H.	M.	H.	M.	A.S.	H.	M.
Españoles	Total	529.294	295.627	233.667	17,6	13,7	22,8	55,9	44,1	100,0	100,0	100,0
	Temporales	466.227	259.372	206.855	16,1	11,9	21,8	55,6	44,4	88,1	87,7	88,5
	Indefinidos	63.067	36.255	26.812	29,8	28,6	31,3	57,5	42,5	11,9	12,3	11,5
	Tas. Temp. Lab.	88,1	87,7	88,5	-1,1	-1,5	-0,8					
Extranjeros	Total	439.875	352.324	87.551	7,8	6,6	13,1	80,1	19,9	100,0	100,0	100,0
	Temporales	409.209	331.264	77.945	6,6	5,5	12,0	81,0	19,0	93,0	94,0	89,0
	Indefinidos	30.666	21.060	9.606	26,4	27,8	23,5	68,7	31,3	7,0	6,0	11,0
	Tas. Temp. Lab.	93,0	94,0	89,0	-1,1	-1,0	-0,9					

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

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

TABLA 3.49.
PRINCIPALES MODALIDADES CONTRACTUALES POR NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021

		2021			Variación 2020/2021 (%)			Nacionalidad (%)		Tipo de contrato (%)		
		Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Temporales	Total	875.436	466.227	409.209	11,5	16,1	6,6	53,3	46,7	90,4	88,0	93,1
	Eventual	349.592	260.000	89.592	20,1	24,9	7,9	74,4	25,6	36,1	49,1	20,4
	Obra y servicio	496.922	179.104	317.818	5,8	5,0	6,2	36,0	64,0	51,3	33,8	72,3
	Formación	1.061	974	87	86,8	90,6	52,6	91,8	8,2	0,1	0,2	0,0
	Prácticas	682	633	49	-60,3	-61,0	-46,7	92,8	7,2	0,1	0,1	0,0
	Otros	27.179	25.516	1.663	22,3	22,6	17,3	93,9	6,1	2,8	4,8	0,4
Indefinidos	Total	93.733	63.067	30.666	28,7	29,8	26,4	67,3	32,7	9,6	11,9	6,9
	Indefinido (bonif./no bonif.)	59.281	35.383	23.898	22,1	23,2	20,4	59,7	40,3	6,1	6,7	5,4
	Personas con discapacidad	452	442	10	50,7	52,9	-9,1	97,8	2,2	0,0	0,1	0,0
	Conversión de temporal	34.000	27.242	6.758	41,7	39,1	53,5	80,1	19,9	3,5	5,1	1,5

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 2021

	2021			Porcentaje			Variación 2020/2021 (%)		
	Espa-ñoles	Extran-jeros	Total	Espa-ñoles	Extran-jeros	Total	Espa-ñoles	Extran-jeros	Total
Tiempo completo	32.122	5.810	37.932	50,9	18,9	40,5	36,2	41,0	36,9
Tiempo parcial	14.049	2.345	16.394	22,3	7,6	17,5	29,3	20,8	28,0
Fijo discontinuo	16.896	22.511	39.407	26,8	73,4	42,0	19,5	23,7	21,9
Total	**63.067**	**30.666**	**93.733**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**29,8**	**26,4**	**28,7**

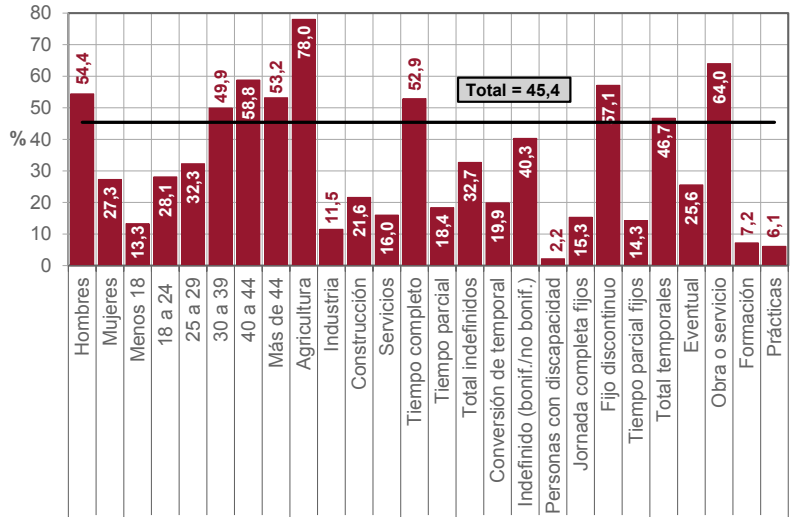
Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación y elaboración propia.

Se retorna a la contratación indefinida para subrayar la trascendencia que tiene en ella la modalidad del fijo discontinuo formalizado con personas foráneas. Tras un aumento en 2021 también sobresaliente (un 23,7%) pero que no se aleja en exceso de los que anotan el conjunto de la contratación fija regional, la de los extranjeros o la de ese contrato, como muestra la tabla 3.50, suman alrededor de 22.500, casi cuatro de cada 10 contratos indefinidos suscritos con inmigrantes y unos seis de cada 10 de todos los fijos discontinuos. En cambio, en el colectivo extranjero es reducida la presencia del contrato indefinido a tiempo parcial, que reúne el 14,3% de los formalizados con este tipo de jornada.

Se apuntó inicialmente que es muy elevado el peso relativo de la contratación laboral con extranjeros en la Región de Murcia. Un indicador apropiado para evaluarlo es la tasa de extranjería, que determina la participación relativa de estos contratos en el total. Como su avance en 2021 es notablemente menor que el de los españoles (se recuerda que la diferencia es de unos 10 puntos porcentuales), la tasa declina ligeramente pero no deja de ser de gran magnitud, un 45,4%. Aunque disminuye 2,1 puntos porcentuales respecto a la anualidad precedente, es alrededor de dos puntos superior relacionada con las de los años 2019, antes de la pandemia, y 2013, cuando finalizó la crisis económica de aquellos años. Por la contratación agraria, la diferencia entre las tasas masculina y femenina es inusual en este ámbito (54,4% aquella, el doble que la segunda). Por otra parte, distinguiendo bajo otros criterios, se observa que la tasa de extranjería alcanza una dimensión significativamente superior al promedio entre las personas de 40 y más años, en el sector agrario, la contratación a tiempo completo, el contrato fijo discontinuo y el de obra o servicio. Por el contrario, es ínfima, junto a la ya citada contratación indefinida de personas con discapacidad, en los contratos formativos, y reducida, estableciendo el umbral en un 20%, entre las personas menores de 18 años, la industria, los servicios, la jornada a tiempo parcial, la conversión en indefinidos de contratos temporales y el contrato fijo a tiempo parcial.

Un repaso comarcal de la contratación laboral con extranjeros en 2021 se ofrece en la tabla 3.51. El moderado crecimiento que registra ese año, promovido en gran medida por su evolución en el sector agrario, origina desigualdades relevantes de signo opuesto conforme a este estudio territorial, que no son muy distintas de las que se expusieron en el epígrafe de esta memoria que analiza la contratación laboral. Caídas relevantes en Vega Alta y Mar Menor, y leves en Altiplano y Campo de Cartagena, mientras es muy poco frecuente el aumento que anota Bajo Guadalentín (83,6%). Varias comarcas, con más o menos holgura, rebasan ya las cifras de contratación laboral previas a la pandemia. En otros aspectos, destaca la reducida contratación femenina con inmigrantes, un 19,9%, cuota que superan con una diferencia

GRÁFICO 3.53.
TASAS DE EXTRANJERÍA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA: VARIOS CRITERIOS. AÑO 2021 (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 2021

	Total	Tasa temp.	Variación (%)		% R.M.	% Muj.	Tasas de extranjería (%)				
			20-21	19-21			Total	Ag.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	50.920	90,5	3,6	-8,5	11,6	24,0	52,4	74,5	21,1	24,3	14,5
Altiplano	8.718	78,4	-1,7	2,7	2,0	17,9	33,3	66,9	10,0	13,2	8,7
Bajo Guadalentín	49.366	90,4	83,6	60,0	11,2	26,1	56,0	80,1	9,5	29,3	19,1
Huerta de Murcia	133.634	94,2	11,6	-6,2	30,4	19,3	41,0	83,1	15,6	22,3	16,6
Campo de Cartagena	84.934	97,4	-0,7	-15,8	19,3	14,2	51,4	84,1	8,5	14,2	12,6
Noroeste	10.960	89,8	14,6	15,5	2,5	26,8	28,7	66,0	6,5	11,4	11,5
Río Mula	3.198	83,6	4,5	22,8	0,7	26,5	28,7	47,2	8,3	24,1	10,4
Vega Alta	19.394	89,2	-18,0	-8,5	4,4	22,7	47,0	58,7	7,6	8,7	11,8
Oriental	5.128	93,9	14,1	16,7	1,2	18,9	52,0	86,3	12,1	28,6	28,2
Vega Media	12.560	89,8	23,1	17,7	2,9	21,4	21,0	72,3	7,0	21,0	13,8
Mar Menor	54.557	93,8	-10,6	-31,6	12,4	17,9	59,2	79,1	22,8	37,2	25,7
Valle de Ricote	6.506	91,4	13,5	43,5	1,5	22,3	46,1	69,2	20,8	19,8	8,7
TOTAL	**439.875**	**93,0**	**7,8**	**-6,6**	**100,0**	**19,9**	**45,4**	**78,0**	**11,5**	**21,6**	**16,0**

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

relevante las comarcas de Bajo Guadalentín, Noroeste y Río Mula (unas décimas por encima del 26%). Aunque con cifras muy elevadas en todas las comarcas, se observa una significativa dispersión en lo que concierne a las tasas de temporalidad de la contratación laboral, generada por el mayor o menor peso de la contratación agraria. Altiplano anota la más baja (78,4%) pero en el Campo de Cartagena llega al 97,4%. Excluido el sector agrario, son bajas las tasas de extranjería de los demás, pero no por ello debe omitirse

que, en la industria, tienen cierta relevancia Alto Guadalentín, Mar Menor y Valle de Ricote (adelantan el 20% cuando el promedio regional del sector se sitúa en 11,5%). En la construcción, resalta en Mar Menor (37,2%, unos 16 puntos más que la media sectorial), Bajo Guadalentín y Oriental, en el entorno del 29%. Y en los servicios, cuya tasa de extranjería monta al 16%, sobresale la presencia de la contratación con extranjeros en Oriental y Mar Menor, que anotan valores del 28,2 y 25,7% respectivamente.

3.5. REGULACIÓN DE EMPLEO

En materia de regulación de empleo, el marco normativo sigue protagonizado en 2021 por las adaptaciones realizadas desde que irrumpió la pandemia para favorecer el sostenimiento de la actividad empresarial, el mantenimiento del empleo y la protección de la renta de los trabajadores. Una ordenación sucesivamente corregida y prorrogada, cuyo pilar básico e inicial es el RDL 8/2020, al que siguieron otros para adecuar las condiciones de aplicación a la gradual relajación del marco restrictivo impuesto para combatir la pandemia y alargar su vigencia. Surgieron así los ERTE por fuerza mayor en empresas afectadas por la COVID-19, la transición desde estos hacia los expedientes por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción (ETOP), y los ERTE, ya en el tramo final de 2020, por impedimento o limitación de actividad así como los de sectores especialmente afectados o vinculados a estos. A las empresas acogidas a ellos se las exime del pago de la cotización empresarial a la Seguridad Social, total en algunos casos o en porcentajes variables que en general han rebasado el 50%, pero con la obligación de cumplir determinados requisitos, como el de mantener la plantilla total durante seis meses desde la finalización del expediente, la prohibición de efectuar despidos o de interrumpir los contratos temporales, la imposibilidad de repartir dividendos y de realizar horas extraordinarias, también la externalización de actividades y que tales empresas tengan su sede en paraísos fiscales.

Este sistema ha estado vigente hasta el de 30 de septiembre de 2021, conforme estableció el RDL 11/2021. Pero, ante la persistencia de los efectos de la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia, en el marco del diálogo social se alcanza el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo, en el que se recoge la oportunidad de prorrogar las medidas extraordinarias de cotización y de protección por desempleo e igualmente las concernientes a los expedientes de regulación temporal de empleo relacionados con la COVID-19. Todo ello se materializa en el RDL 18/2021, que, en general, mantiene las características del modelo vigente hasta septiembre pero con una modificación de especial relevancia pues vincula el porcentaje de exoneración de las empresas a que oferten formación para el empleo a los trabajadores afectados.

En efecto, esta disposición prorroga automáticamente por un mes los beneficios de los ERTE derivados de la crisis pandémica vigentes a 30 de septiembre (los porcentajes de exención de este mes se aplican en octubre), y hasta el 28 de febrero de 2022 (más tarde, el RDL 2/2022 lo alargó hasta el 31 de marzo) subordinados, es una de las novedades que introduce, a que la empresa presente una solicitud ante la autoridad laboral. En la petición se debía relacionar las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, así como el informe de la representación legal de estas en el caso de expedientes ETOP.

Por otra parte, el RDL 18/2021 permite que las empresas afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria

puedan solicitar, entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento (exoneración del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social devengada por los trabajadores incluidos) o limitación a la actividad (40%-50% de bonificación según número de trabajadores). Sin embargo, en este tipo de expedientes, y esta es la principal novedad del RDL en este ámbito, estos porcentajes se elevan hasta el 80% si las empresas desarrollan, antes del final de junio de 2022, acciones formativas para cada una de las personas afectadas por estos ERTE, 30 horas como mínimo en las empresas de 10 a 49 trabajadores y 40 horas en las de 50 o más empleados, para lo cual se les incrementa el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. Asimismo, el RDL 18/2021 permite la exoneraciones de cotizaciones a las empresas en otros tipos de ERTE por fuerza mayor o en expedientes ordinarios sucesores de los de fuerza mayor que pertenezcan a determinados sectores económicos especialmente afectados por la pandemia o con una elevada dependencia de los anteriores, a las que se aplican los mismos porcentajes de bonificación que en los expedientes de limitación de actividad. Igualmente, se prorrogan las obligaciones a cumplir por las empresas acogidas a los ERTE respecto al compromiso de mantenimiento del empleo durante los seis meses posteriores a la finalización del ERTE, la prohibición de repartir dividendos y de interrumpir los contratos temporales, y las otras citadas con anterioridad.

Naturalmente, la progresiva mejora en 2021 de la economía y el empleo en concordancia con la sanitaria rebaja gradualmente el impacto de los ERTE. Sin embargo, perdura un volumen de expedientes que no agiliza la centralización de la información estadística. Todavía hay que acudir a más de una fuente para obtener datos sobre este fenómeno. La *Estadística de Regulación de Empleo* del Ministerio de Trabajo y Economía Social, por segundo año consecutivo, se limita a proporcionar información sobre procedimientos de regulación de empleo de ámbito nacional y, en consecuencia, excluye aquellos cuyo ámbito es una única comunidad autónoma. Si este se circunscribe a la Región de Murcia, la fuente primaria es la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, dentro de la estructura organizativa de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía.

Si la gestión de estos expedientes conduce a una doble adscripción competencial, el abono de las prestaciones derivadas a los trabajadores afectados corresponde únicamente al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que, bien en sus notas de prensa, bien a través del sitio estadístico de la Tesorería General de la Seguridad Social, proporciona 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. Estos datos están disponibles mes a mes, con marzo de 2020 como primera fecha de referencia.

Sin llegar a los máximos del primer confinamiento, la calma del verano de 2020 no es más que la antesala de un recrudecimiento de la incidencia que aconseja el mantenimiento de las medidas excepcionales, entre ellas las de los ERTE, aunque con el diseño de nuevas modalidades. La entrada en vigor del *Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo* introduce los ERTE por impedimento o limitaciones de actividad, que, en el auge de la tercera ola, están detrás del repunte de la cifra regional de trabajadores afectados, que, en enero de 2021, llega a unos 19.100, mientras que, en España, se acerca al millón. A partir de entonces, mejora la situación y las cifras marcan una trayectoria descendente de forma continuada. En marzo, la Región de Murcia se sitúa por debajo de los diez mil. La entrada en vigor del *Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo* coincide con los registros más bajos de afectados por ERTE vinculados a la COVID-19. Si, en octubre, el dato regional no alcanza los dos mil, en noviembre son sólo 1.050 y diciembre se queda en poco más de mil. A finales de 2021, la cifra de afectados

por estos expedientes en España asciende a 106.600, algo más de la décima parte que en enero.

Al comienzo de su vigencia, el recurso a los ERTE por la vía del RDL 30/2020 no cuaja plenamente, pero, en noviembre de 2020, ya supera a las vías anteriores a esta norma y, en enero de 2021, marca los valores máximos. En esta fecha, el RDL 30/2020 soporta los expedientes de 13.500 afectados en la Región de Murcia, frente a 5.600 en el marco anterior. Dentro de las nuevas modalidades, destacan 5.500 afectados por limitación de actividad y 4.800 por impedimento, los números más altos del año, en plena tercera ola. Como en el agregado regional, empiezan a disminuir, sobre todo los que se refieren a los ERTE por impedimento, hasta tal punto que, en octubre, último mes en que la TGSS publica datos de ERTE vinculados a la pandemia por modalidades, son sólo 55 los trabajadores afectados, frente a los 228 por limitación de actividad y los 696 adscritos a códigos de la CNAE listados en el citado real decreto-ley.

Una particularidad de los ERTE es que su incidencia es mayor entre las mujeres debido a que las restricciones y limitaciones a la actividad económica afectan principalmente a ramas productivas feminizadas, como la hostelería y el comercio minorista. En enero de 2021, la participación femenina es de un 54,2%. En junio, a pesar de que las medidas excepcionales son más laxas, repunta a un máximo del 57%, cuya explicación parte de una concentración de más de la mitad de trabajadores afectados en comercio minorista, hostelería y actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, también feminizada. Conforme las restricciones desaparecen se acorta la brecha, registrándose en diciembre una participación femenina del 50,6%.

Teniendo en cuenta que la participación de la Región de Murcia en el agregado español de personas afiliadas en alta laboral supera el 3%, el impacto de los ERTE vinculados a la COVID-19 sigue siendo menor. Si, en marzo de 2020, marca el máximo del 2,41% del total nacional, el umbral del 2% a lo largo de 2021 sólo se rebasa en enero. La cuota disminuye hasta alcanzar niveles ligeramente por debajo del 1% en noviembre y diciembre, conforme las actividades más afectadas van recuperando la normalidad. Las modalidades del RDL 30/2020, sobre todo entre febrero y octubre de 2021, muestran un alcance incluso menor, sobre todo cuando se toman las cifras de afectados por un ERTE por limitación de actividad. Conforme los ERTE pandémicos pierden fuelle, se concentran en unas pocas ramas de actividad que, en la Región de Murcia, apenas son representativas en el contexto económico español, lo que ayuda a explicar que mengüe la cuota regional en la cifra total de trabajadores afectados.

En 2021, la *Estadística de Regulación de Empleo* del Ministerio de Trabajo y Economía Social registra 803 trabajadores afectados en la Región de Murcia por un procedimiento de ámbito nacional, apenas en torno a un 4% del año anterior. La cifra de afectados por un despido colectivo es de 259; en caso de suspensión de contrato o reducción de jornada, de 544. Los datos de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral reflejan un mayor alcance de los ERE de su competencia. Según la información provisional a 31 de diciembre de 2021 facilitada por este centro directivo de la CARM, se autorizan 2.044 expedientes, que afectan a 10.807 trabajadores. De estos expedientes, 2.035 son no extintivos, siendo 10.416 los trabajadores afectados. Agrupando ambas fuentes estadísticas, se calcula que unos 11.000 trabajadores radicados en la Región de Murcia han estado dentro de un procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada, que define a los expedientes no extintivos asociados a un ERTE, independientemente de la duración del periodo de cobertura[13]. Un número muy inferior a los 95.000 contabi-

13 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 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 VINCULADO A LA COVID-19 EN LA REGIÓN DE MURCIA, SEGÚN CAUSA. AÑO 2021 (1)

	Total afectados ERTE	Anteriores RDL 30/2020	RDL 30/2020			
			Cadena de valor	CNAE anexo	Impedimento	Limitación
Enero	19.133	5.622	380	2.779	4.822	5.530
Febrero	14.630	5.257	367	2.519	1.889	4.598
Marzo	9.638	4.141	325	1.955	528	2.689
Abril	8.095	3.576	303	1.867	334	2.015
Mayo	6.042	2.816	258	1.463	228	1.277
Junio	4.429	1.944	209	1.353	143	780
Julio	3.697	1.661	176	1.120	135	605
Agosto	3.361	1.533	161	1.024	124	519
Septiembre	2.774	1.264	114	915	83	398
Octubre	1.993	928	86	696	55	228
Noviembre (2)	1.050					
Diciembre (2)	1.005					

(1) Datos referidos al último día del mes.
(2) Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/2021, la TGSS no desglosa los ERTE vinculados a la COVID-19 ni por causa, ni por modalidad.

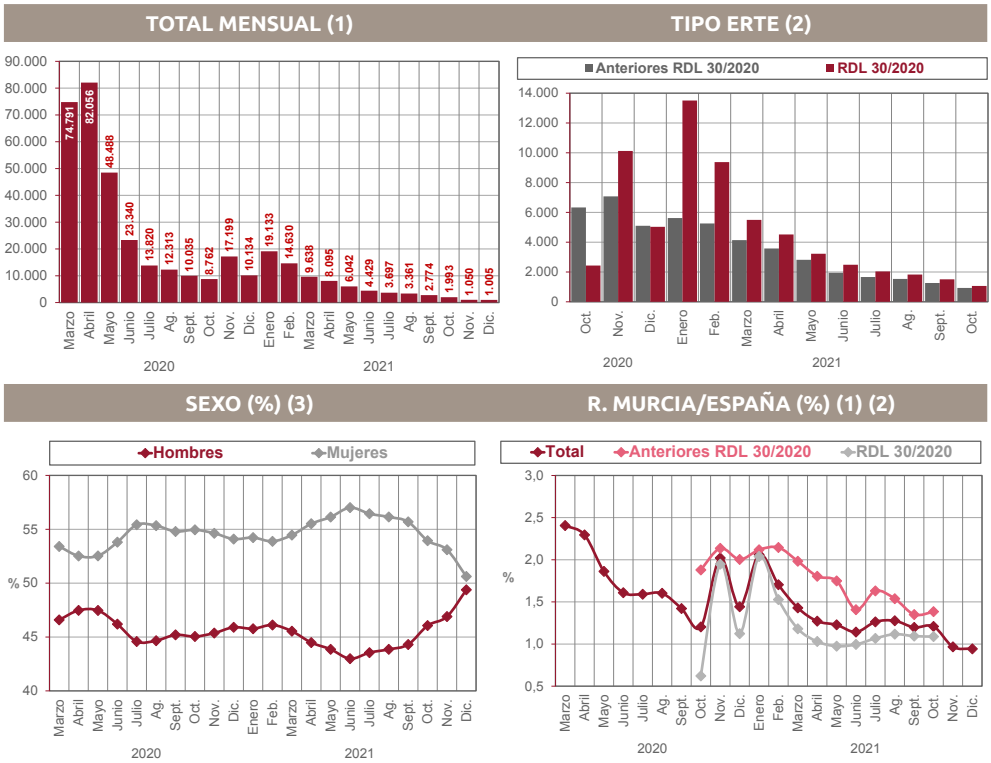
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

lizados en 2020, que llega a estar en torno a una quinta parte de la cifra regional de personas afiliadas en alta laboral por cuenta ajena, mientras que, en 2021, el peso es de apenas un 2%. No obstante, el alcance de los ERTE en la fase menos dramática de la crisis pandémica a la hora del sostenimiento del empleo es más trascendente que en la crisis inmobiliaria —algo más de cinco mil afectados en 2012 como máximo regional durante la anterior crisis—.

De los ERTE registrados por la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, 2.020 están vinculados a la COVID-19, mientras que 15 no lo están, cuantificándose en 10.306 y 482, respectivamente, los trabajadores incluidos. Ciñendo el análisis a los ERTE COVID-19, el colectivo de trabajadores afectados está compuesto por 4.717 hombres y 5.589 mujeres, con lo que la participación femenina es de un 54,2%. En función de la medida que aplicar, se propone suspensión contractual a un 73,1% de incluidos, mientras que la reducción de jornada implica a un 8,4% y una combinación suspensiva-reductiva a un 18,5%. La distribución territorial concentra casi tres cuartas partes de la cifra de trabajadores afectados en siete municipios, con Murcia (43,3%) y Cartagena (14,7%) a la cabeza, por delante de Lorca (5,5%), Mazarrón (2,8%), Molina de Segura (2,8%), San Pedro del Pinatar (2,6%) y Torre Pacheco (2,6%).

Los ERTE relacionados con la pandemia afectan predominantemente a las actividades terciarias, con un peso de la hostelería del 73,8% sobre el total, mientras que el del comercio es de un 8,5% y el de otros servicios, de un 9,1%. En cuanto al resto de sectores, industria y suministros cubre un 7%, a la vez que el sector primario se queda en un 1% y la construcción no llega más que a un 0,4%. Dentro de la hostelería, la repercusión se centra casi de forma exclusiva en los establecimientos de comidas y bebidas, tan asociados al contacto directo con la clientela y, por tanto, los que más padecen las medidas de contención del virus, mientras que es escasa en los servicios de alojamiento. Dentro del comercio, la rama detallista es en la que más redundan estos expedientes. En cuanto al resto de los servicios, se observa una cierta repercusión en las actividades deportivas, recreativas y de

GRÁFICO 3.54.
TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE VINCULADO A LA COVID-19 EN LA REGIÓN DE MURCIA



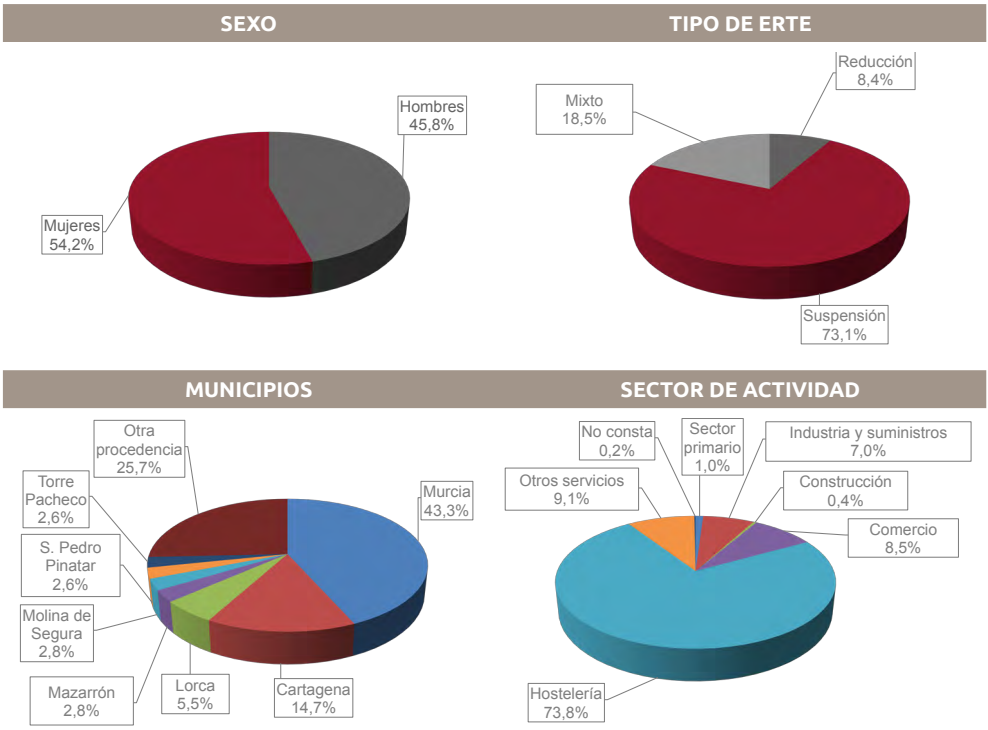
(1) Datos referidos al último día del mes para el periodo comprendido entre marzo de 2020 y diciembre de 2021.
(2) Datos referidos al último día del mes para el periodo comprendido entre octubre de 2020 y octubre de 2021, con el fin de medir los efectos de la vigencia de las modalidades introducidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.
(3) Datos referidos al último día del mes para el periodo comprendido entre marzo de 2020 y diciembre de 2021, haciendo referencia los datos de noviembre y diciembre de 2021 a todos los ERTE, estén vinculados a la COVID-19 o no.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

entretenimiento, sin olvidar a las actividades administrativas, los locales de juego y la educación.

Como ocurre en 2020, los trabajadores incluidos en ERTE se concentran en centros de trabajo de Murcia y Cartagena y la rama más afectada es la hostelería. Esta descripción principal no impide extender el análisis a una comparación entre ERTE y empleo a través de los datos de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral y los de afiliación en alta laboral a la Seguridad Social en la Región de Murcia a 31 de diciembre de 2021. Este análisis vuelve a tener un doble enfoque territorial y sectorial, desglosando, en el primer caso, por municipios y, en el segundo, por divisiones de la CNAE-09. Como herramienta numérica, se recurre al peso de los trabajadores incluidos en ERTE en el conjunto de afiliados en alta laboral y al índice de repercusión de los ERTE, obtenido como cociente entre el peso porcentual que tiene un municipio

GRÁFICO 3.55.
TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE VINCULADOS A LA COVID-19 CUYO ÁMBITO ES LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021 (1)



(1) Porcentaje sobre el número total de trabajadores afectados en expedientes autorizados por la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral. Los datos de base son provisionales y referidos a 31 de diciembre de 2021.

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

o una división de la CNAE-09 en el total de trabajadores incluidos en un ERTE autorizado y el que tiene en la afiliación regional en alta laboral[14].

Al seleccionar los municipios en los que constan más de dos mil afiliados en alta laboral, se verifica que Cehegín es el que tiene un índice de repercusión más alto, aunque se queda en un 4,2% de la afiliación laboral. A continuación, se encuentran municipios como San Pedro del Pinatar, Los Alcázares, Mazarrón y Cartagena, con notable presencia de la hostelería por su emplazamiento costero, proclive al turismo de sol y playa, así como Caravaca. Con índices de repercusión superiores a cien, completan la lista Ceutí, Águilas, Murcia, Mula y Archena. Los índices de valor más bajo se marcan en Jumilla, Alhama de Murcia y Lorquí, donde el desarrollo se apoya en las actividades agropecuarias y agroalimentarias. A este grupo se puede añadir Blanca, con un modesto volumen de afiliación laboral. Municipios pequeños como Albudeite, Ulea y Villanueva del Río Segura no contabilizan centros de trabajo con ERTE autorizados.

14 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 2021

	Trabajadores incluidos en ERTE (1)		Afiliados en alta laboral en la TGSS a 31.12.2021		Af. ERTE/ Afil. TGSS (%) (3)	Índice reper-cusión ERTE (%)
	Número	% (2)	Número	% (2)		
Abanilla	28	0,3	1.877	0,3	1,5	85,2
Abarán	27	0,3	3.782	0,6	0,7	40,8
Aguilas	244	2,4	11.019	1,9	2,2	126,5
Albudeite			189	0,0	0,0	0,0
Alcantarilla	240	2,3	14.412	2,5	1,7	95,1
Alcázares, Los	160	1,6	4.645	0,8	3,4	196,7
Aledo	4	0,0	232	0,0	1,7	98,5
Alguazas	16	0,2	1.939	0,3	0,8	47,1
Alhama de Murcia	77	0,8	14.671	2,5	0,5	30,0
Archena	90	0,9	5.079	0,9	1,8	101,2
Beniel	24	0,2	3.252	0,6	0,7	42,2
Blanca	7	0,1	1.777	0,3	0,4	22,5
Bullas	30	0,3	3.220	0,6	0,9	53,2
Calasparra	33	0,3	3.313	0,6	1,0	56,9
Campos del Río	1	0,0	765	0,1	0,1	7,5
Caravaca	231	2,3	7.931	1,4	2,9	166,4
Cartagena	1.520	14,9	61.967	10,6	2,5	140,1
Cehegín	142	1,4	3.381	0,6	4,2	239,9
Ceutí	82	0,8	3.507	0,6	2,3	133,5
Cieza	104	1,0	9.618	1,6	1,1	61,8
Fortuna	42	0,4	3.663	0,6	1,1	65,5
Fuente Álamo	59	0,6	7.419	1,3	0,8	45,4
Jumilla	47	0,5	7.535	1,3	0,6	35,6
Librilla	15	0,1	1.865	0,3	0,8	45,9
Lorca	568	5,6	37.201	6,4	1,5	87,2
Lorquí	22	0,2	6.114	1,0	0,4	20,6
Mazarrón	290	2,8	10.732	1,8	2,7	154,3
Molina de Segura	284	2,8	27.769	4,8	1,0	58,4
Moratalla	31	0,3	1.992	0,3	1,6	88,9
Mula	87	0,9	4.591	0,8	1,9	108,2
Murcia	4.463	43,6	230.642	39,5	1,9	110,5
Ojós	1	0,0	77	0,0	1,3	74,2
Pliego	5	0,0	791	0,1	0,6	36,1
Puerto Lumbreras	66	0,6	5.020	0,9	1,3	75,1
Ricote	15	0,1	196	0,0	7,7	437,1
San Javier	165	1,6	12.003	2,1	1,4	78,5
San Pedro del Pinatar	265	2,6	7.308	1,3	3,6	207,1
Santomera	73	0,7	6.189	1,1	1,2	67,4
Torre Pacheco	265	2,6	16.607	2,8	1,6	91,1
Torres de Cotillas, Las	65	0,6	8.604	1,5	0,8	43,1
Totana	109	1,1	13.345	2,3	0,8	46,7
Ulea		0,0	99	0,0	0,0	0,0
Unión, La	35	0,3	3.406	0,6	1,0	58,7
Villanueva del Río Segura		0,0	383	0,1	0,0	0,0
Yecla	198	1,9	14.157	2,4	1,4	79,9
TOTAL (4)	**10.230**	**100,0**	**584.284**	**100,0**	**1,8**	**100,0**
PRO MEMORIA: no computables (5)	76	n.p.	17.874	n.p.	n.p.	n.p.
TOTAL REGIÓN DE MURCIA	**10.306**	**n.p.**	**602.158**	**n.p.**	**1,7**	**n.p.**

(1) Sólo trabajadores incluidos en ERTE vinculados a la COVID-19 que son competencia de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la CARM. Datos provisionales a 31 de diciembre de 2021.
(2) % sobre total de trabajadores incluidos en ERTE vinculados a la COVID-19 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.

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

TABLA 3.54.
ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS AFECTADAS EN LOS ERTE CUYO ÁMBITO ES LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021

	Trabajadores incluidos en ERTE (1)		Afiliados en alta laboral en la TGSS a 31.12.2021		Af. ERTE/ Afil. TGSS (%) (3)	Índice repercusión ERTE (%)
	Número	% (2)	Número	% (2)		
56 Servicios de comidas y bebidas	7.541	73,3	37.621	6,3	20,0	1.165,6
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	438	4,3	58.967	9,9	0,7	43,2
46 Comercio al por mayor e intermed. com., exc. vehíc. motor y motocicletas	379	3,7	36.535	6,1	1,0	60,3
14 Confección de prendas de vestir	199	1,9	1.011	0,2	19,7	1.144,6
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	180	1,7	5.794	1,0	3,1	180,7
10 Industria de la alimentación	172	1,7	22.593	3,8	0,8	44,3
82 Activ. administrativas de oficina y otras activ. auxiliares a las empresas	135	1,3	5.561	0,9	2,4	141,2
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	130	1,3	1.351	0,2	9,6	559,6
85 Educación	112	1,1	32.750	5,5	0,3	19,9

(1) Sólo trabajadores incluidos en ERTE vinculados a la COVID-19 que son competencia de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la CARM. Datos provisionales a 31 de diciembre de 2021.
(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: Fuente: Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral (CARM), Tesorería General de la Seguridad Social y elaboración propia.

Los servicios de comida y bebida acaparan la incidencia de los ERTE por COVID-19 en la Región de Murcia, con un peso del 73,3% sobre el agregado regional, cuando el que mantiene en la cifra de afiliados es de un 6,3%. En esta división de la CNAE-09, el peso de los afectados por un ERTE de esta naturaleza en la afiliación sectorial es de un 20%, con lo que sólo se le acerca la confección de prendas para vestir (9,7%). Sólo en nueve divisiones, incluidas las dos citadas, se alcanza la cifra de cien trabajadores incluidos en ERTE autorizados. Dentro de ellas, sólo tienen un índice de repercusión por encima de cien, además nuevamente de las dos citadas, las actividades de juegos de azar y apuestas, las deportivas, recreativas y de entretenimiento y las administrativas de oficinas y otras auxiliares a las empresas.

3.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA[15]

15 El contenido de esta sección es un resumen del *Informe de la negociación colectiva en la Región de Murcia (2021)*, realizado por Felipe Cegarra Cervantes (abogado y profesor asociado), María Belén Fernández Collados (profesora titular) y Alejandra Selma Penalva (catedrática), pertenecientes al 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.

Siguiendo la pauta observada ya en 2020, como resultado de la extraordinaria situación derivada de la pandemia 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 2021 no es especialmente prolífico en materia de negociación colectiva, fundamentalmente por lo que hace a los convenios colectivos de ámbito sectorial.

Como se viene haciendo año tras año, con el objeto de dar continuidad metodológica a este estudio anual, el plan de trabajo seguido ha sido la realización de un estudio comparado de los distintos convenios publicados en el BORM en 2021, 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 2021). Se exige cumulativamente que concurran ambos requisitos temporales (publicación y vigencia durante el año 2021), y se descartan aquellos que, aun habiendo sido publicados en 2021, su vigencia no alcance hasta 2021 (Salinera española, S.A.). Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no se han incluido en el estudio convenios colectivos extra-estatutarios, las modificaciones de convenio, ni los acuerdos para funcionarios o modificaciones de acuerdo de determinación de condiciones de trabajo del personal funcionario, pero sí los Acuerdos Mixtos (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula y Ayuntamiento de Beniel).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2021 se cuenta con 25 convenios colectivos de nueva negociación (3 de sector y 22 de empresa), una cifra muy similar a la de 2020, en la que fueron negociados 23 convenios. Es reseñable la minoración en el número de convenios colectivos de sector, que de 7 en 2020 pasan a 3 en 2021, y el crecimiento de los convenios colectivos de empresa, que de 16 en 2020 escalan a 22 en 2021, dando entrada a nuevas unidades de negociación. Sin embargo, son cifras significativamente inferiores a las de anualidades precedentes, que, tomando los promedios del cuatrienio 2013-2019, arrojan un total cercano a 30 convenios de los que 7 son de sector y 23, de empresa.

En las páginas siguientes se resumen los aspectos esenciales del proceso negociador realizado en 2021, manteniendo la propia estructura de los convenios y del Estatuto de los Trabajadores.

I) CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN

Un año más, se aprecia que los negociadores huyen cada vez con más intensidad de las duraciones especialmente breves. Así, en 2021, cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años, siendo excepcionales las duraciones más reducidas. Esta tendencia a la extensión de la vida del convenio colectivo se aprecia también en la denuncia del convenio. Sólo uno de los de sector de nueva negociación en la Región en 2021, y ningún convenio de empresa, incluye una cláusula de denuncia automática, por lo que se puede concluir que la tendencia generalizada es la de permitir, de año en año, la prórroga tácita del convenio mientras las partes no deseen denunciarlo. Los compromisos de actualización automática y de garantía salarial, muy frecuentes en la negociación colectiva murciana, ayudan también a que esta prórroga del convenio se pueda prolongar en el tiempo sin incidentes.

Siguiendo esta tendencia, la gran mayoría de los convenios murcianos, tanto de sector como de empresa, contemplan también la prórroga íntegra del convenio colectivo incluso una vez denunciado (situación conocida como ultraactividad). En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por especificar que este, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (*Hortofrutícola Lucas, Ingrenat*, etc.). Únicamente en dos ocasiones se opta por contemplar una ultraactividad limitada a dos años (*CCOO*), o tres (*Emuasa*) desde la denuncia. Resulta llamati-

vo que la postura jurisprudencial tendente a la contractualización de las condiciones del convenio denunciado o las propuestas de resurgimiento de la ultraactividad legal (finalmente cristalizadas en el RDL 32/2021) no hayan desincentivado a los negociadores a incluir este tipo de previsiones expresas en el texto del convenio, lo que demuestra que, hasta el momento, no se consideraban en modo alguno innecesarias.

En otro orden de asuntos, y pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2021, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, sólo repitiendo la misma denominación del convenio considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. Y es que exclusivamente un convenio de sector (*Pimentoneras*), y menos del 20% de los convenios de empresa incluyen una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad, o especifican y definen previamente, a título ejemplificativo, las actividades que se pueden considerar comprendidas en el objeto social de la empresa (*Hortofrutícola Lucas, Ingrenat, Urbamusa*). Se trata de una previsión particularmente útil en el ámbito de sector, pues, sin duda, ayuda a determinar cuál ha de ser el convenio colectivo aplicable en determinadas actividades particularmente difíciles de encuadrar en uno u otro texto convencional y, por lo tanto, sorprende la indeterminación que muchas veces el propio convenio provoca.

II) ANÁLISIS MATERIAL

II.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Es habitual que nuestra negociación colectiva incluya una cláusula en la que simplemente se recuerde, en términos genéricos, que el poder de organización, dirección y control del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, reiterando lo ya establecido en el art. 20.1 ET (*Análisis clínicos, Cerdán, Remolcadores*, etc.). Sólo excepcionalmente se detallan los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como alcanzar niveles óptimos de productividad (*Sabic*), mejorar el servicio a las personas trabajadoras (*CCOO*) o acrecentar la eficacia (*Ayuntamiento de Beniel*). Tampoco es demasiado frecuente que, a través de la negociación colectiva, se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET). Por lo general, se trata de previsiones meramente ejemplificativas, que operan en toda relación laboral como partes integrantes del deber de buena fe que ha de regir, tanto para la parte empresarial como para la laboral, en el desarrollo de todos y cada uno de los derechos y de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, sin necesidad de que el convenio colectivo las contemple o no.

Por lo que se refiere al sistema de clasificación profesional, siguiendo las indicaciones que ofrece el art. 22 ET, en 2021, cerca del 80% de los nuevos convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia opta por establecer un sistema de clasificación basado principalmente en grupos profesionales, aunque en la mayoría de casos este se completa distinguiendo entre Grupos y Niveles (*Nutrafur, Talasur*) o entre Grupos y Subgrupos (*Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Caravaca*, etc.). Por su parte, sólo el 20% de los convenios estudiados, en cambio, sigue manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (*Aguamur, CCOO, Cerdán*).

A su vez, como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, la mitad de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2021 (*Ingrenat, Cerdán, Análisis clínicos*, etc.) y cerca del 70% de los convenios de sector (*Pimentoneras, Oficinas y Despachos*) se ocupa 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 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 concreto, se trata de una previsión importantísima a la hora de realizar la auditoría salarial por razones que género a la que obliga la normativa vigente (art. 46.6 LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que desarrolla el RD 902/2020). Por su parte, aunque no se trata de una materia frecuente en el ámbito de sector, cerca del 40% de los convenios de empresa analizados en 2021 incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores, con carácter permanente o meramente temporal, que se encuentren en ciertas situaciones personales, como disminución de la capacidad (*Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Mazarrón*, etc.) o pérdida del carné de conducir cuando este sea necesario para el desarrollo de su trabajo (Emuasa, Ayuntamiento Caravaca, etc.).

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 sólo determinado porcentaje de ella, en el citado ámbito de aplicación.

No obstante, el trabajo a distancia, pese a tratarse de una modalidad de organización del trabajo en auge social, a la que se le atribuyen múltiples ventajas a la hora de facilitar la conciliación de la vida laboral y profesional de las personas trabajadoras y reducir los costes fijos de trabajadores y empresarios vinculados a la subida de los combustibles que sin duda requieren los transportes de los empleados y la climatización de la oficina, apenas es objeto de tratamiento expreso en nuestra negociación colectiva. El trabajo a distancia, no como medida de actuación frente a la pandemia, sino como una forma de organización empresarial, es contemplado únicamente en dos convenios colectivos de empresa: *Nutrafur* y, con mayor extensión, en *Sabic*, si bien, *Ayuntamiento de Caravaca* lo prevé como fórmula de conciliación de la vida familiar y laboral a la que acogerse las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años o personas mayores a su cargo. Por su parte, en el ámbito de sector, sólo el convenio colectivo *Oficinas y Despachos* recuerda que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación podrán concretar las condiciones necesarias para poder desarrollar el trabajo a distancia (art. 13 ET). En concreto, este convenio resume en su articulado las principales exigencias del RDL 28/2020 (ya sustituido por la Ley 10/2021). Destaca que, entre las distintas herramientas de trabajo que ha de facilitar la empresa, no se detallan únicamente las de carácter tecnológico o informático, sino también la silla ergonómica, y deja abierta la posibilidad a la adquisición del material por parte del trabajado y su posterior compensación económica a cargo de la empresa.

Igualmente escasísimas son, y sorprende, las referencias convencionales al dere-

cho del trabajador a la desconexión digital. En concreto, sólo el convenio colectivo para *Sabic* opta por reflejarla expresamente en su articulado. Recuérdese que, al respecto, el art. 88 de la Ley de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* contempla, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario en lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que, la ausencia de previsión específica al respecto, aunque no limita este derecho, puede introducir confusión entre los empleados por su desconocimiento del alcance real de los derechos que le confiere la ley en cuanto al descanso y la salvaguarda de su intimidad familiar.

II.2. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de la relación laboral que se aborda con una mayor minuciosidad en la negociación colectiva de la Región de Murcia. La jornada media anual pactada en sector para 2021 es de 1.788 horas y 40 minutos, algo superior a la de 2020, pero inferior a la de 2019. En empresa, sin embargo, la jornada media anual pactada es de las más bajas del último lustro, sólo superior a la de 2019. En cómputo semanal, se agudiza más la diferencia de la jornada media pactada en empresa para 2021 respecto a otros años, fruto de la negociación de un destacado número de convenios de empresa pública, básicamente Ayuntamientos, que han regresado a la jornada de 35 horas semanales.

Al contrario de lo acontecido en 2020, la distribución irregular de la jornada cae en 2021, tanto su previsión como el tanto por ciento de aplicación. Ocurre igual con la flexibilidad horaria. Por el contrario, aumenta la previsión de la jornada intensiva en época estival, e incluso algunos pactos la hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera, en muchos casos acortando la jornada durante ese periodo, con una duración semanal de 35 horas.

Como ya se advirtiera en 2020, 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 (*Nutricontrol, Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Mula* y *Ayuntamiento de Mazarrón*).

La regulación de las horas extraordinarias y su compensación, ya sea en metálico o con periodos de descanso, tradicionalmente abordada en la mayoría de los convenios colectivos murcianos, en 2021 ha dejado de serlo, probablemente, en sector, por el escaso número de convenios de nueva negociación, y en empresa por la singularidad de las unidades de negociación. Lo que sí continúa siendo igual a otros años es la escasez de compromisos para su limitación o progresiva eliminación.

Por lo que a la regulación del derecho a vacaciones se refiere, nuestra negociación colectiva opta de forma mayoritaria por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores (30 días naturales o 22 hábiles). El reconocimiento de días adicionales de vacaciones resulta excepcional con carácter general, salvo quizá en el ámbito del empleo público, en el que se suele incluir una tabla adicional de días de vacaciones añadidos dependiendo de la antigüedad del trabajador, o se conceden permisos retribuidos en los días festivos especialmente señalados, como el 24 y el 31 de diciembre. Respecto al tratamiento convencional del derecho a las vacaciones,

sorprenden ciertas previsiones reiterativas, que los negociadores han optado por plasmar en el texto del convenio posiblemente con el fin de facilitar su conocimiento y evitar errores o malentendidos. Por ejemplo: que las situaciones de nacimiento de hijo o de incapacidad transitoria (IT) interrumpen o suspenden el disfrute de las vacaciones (línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, que provocó durante ese mismo mes la modificación del art. 38.3 ET); que la retribución de las vacaciones debe ser equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla (dado que la jurisprudencia consolidada viene apreciando que la retribución de las vacaciones anuales debe coincidir con la media resultante de prorratear la retribución percibida durante los últimos 12 meses, incluyendo las retribuciones variables, como establece, entre otras, la STS de 9 de abril de 2018); o el mero hecho de recordar que los trabajadores que no hubieran prestado servicios el año completo sólo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan en función del tiempo verdaderamente trabajado (consecuencia claramente incluida en el 38 ET). Todo esto demuestra que las personas trabajadoras desconocen por lo general cuál es el alcance de los derechos mínimos que la legislación laboral les reconoce, y por ello, con el fin de darles visibilidad, el convenio colectivo opta por reproducir ciertas materias en su articulado. Aunque normalmente los convenios incluyen el derecho de los trabajadores a disfrutar las vacaciones en periodo estival, se sigue detectando, un año más, que los negociadores no son conscientes todavía del importantísimo potencial que las vacaciones pueden tener como herramienta de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras y, por lo tanto, no exploran posibilidad y alternativas que podrían ser muy eficaces y económicas.

Pese a la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 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. Es más, tres convenios colectivos de empresa siguen previendo una licencia retribuida por nacimiento. En este sentido, pese a que el citado RDL 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 *Sabic*, que incrementa en dos semanas el permiso por cuidado del hijo o la hija, si bien señala que en caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa sólo se reconocerá ese incremento a uno de ellos.

En materia de licencias retribuidas la negociación colectiva regional es muy profusa. La inmensa mayoría de los convenios 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, 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 (*Oficinas y Despachos, CC.OO., Sabic, Emuasa…*, entre otros); asuntos propios (previsto en dos tercios de los convenios de sector y en el 45,5% de los de empresa); alumbramiento de un familiar

de primer grado (*Residencia San José*); o por desahucio (*Talasur, Nutrafur e Ingresant).*

No obstante, se siguen echando en falta las licencias más relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, de las que sí dan buena muestra las empresas públicas, singularmente el *Ayuntamiento de Murcia*, como las destinadas a asistir a reuniones de seguimiento escolar de los hijos en el centro en el que se hayan escolarizados, o para asistir a reuniones de coordinación de centros educativos especiales cuando aquellos tienen discapacidad.

Por otro lado, rara vez los convenios regulan el procedimiento de solicitud y concesión de las licencias y excedencias.

Respecto 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 empresa (*Vigón Oeste, Ayuntamiento de Beniel* y *Ayuntamiento de Caravaca*).

En 2021, 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.

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

II.3. RETRIBUCIONES

Por lo que respecta al régimen retributivo, en 2021 destaca el hecho de que gran parte de los convenios estudiados incluyen lo que se conoce como "cláusula de actualización automática de los conceptos económicos", todos los de sector y casi siete de cada diez de empresa (*Análisis clínicos, CCOO, Cámara de Comercio*, etc.). Íntimamente conectado al concepto de actualización automática se encuentra el de garantía salarial, presente a su vez en los tres de sector y en cerca de la mitad de los nuevos convenios de empresa (*Urbamusa, Cerdán*, etc.).

El ámbito de empresa es el más propicio para incluir complementos salariales funcionales y también es el que con más frecuencia incorpora especificaciones relativas al tiempo y forma oportuna para efectuar el pago. A la vista de los datos analizados, puede decirse que el complemento de participación en beneficios prácticamente ha desaparecido de la negociación colectiva murciana. Los pocos convenios que lo incluyen lo configuran como una percepción anual en cuantía fija que no depende realmente de los resultados prósperos o adversos de la empresa, por lo que, en realidad, este concepto se convierte en una tercera paga extraordinaria (salario base de devengo superior al mes), y como tal forma parte de este estudio.

Sorprende asimismo la progresiva pérdida de valor que la negociación colectiva murciana confiere a la fidelización del trabajador, haciendo desaparecer progresivamente la antigüedad como complemento salarial funcional. Así, resulta llamativo que todos los convenios colectivos sectoriales firmados en 2021 y 2 de cada 10 nuevos convenios de empresa opten por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un "complemento *ad personam*". Por el contrario, el de productividad constituye un complemento salarial funcional bastante habitual en la negociación colectiva murciana, sobre todo en el ámbito de empresa pues, bajo diversas denominaciones (prima de incentivos, de objetivos o plus por rendimiento) aparece en más del 40% de los nuevos convenios estudiados (*Urbamusa, Hortofrutícola Lucas, Sabic*, etc.).

Por lo que a los suplidos por gastos se refiere, todos los convenios firmados en la Región de Murcia durante el año 2021 prevén algún tipo de suplido por gasto. El más habitual es el dedicado a dietas y alojamiento cuando el trabajador tiene que

realizar algún desplazamiento en interés de la empresa. Menos frecuente es, en cambio, el suplido por gastos tradicionalmente denominado "plus de transporte", previsto para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. En 2021 lo incluye únicamente uno de cada tres convenios sectoriales de nueva negociación (*Oficinas y Despachos*) y algo más del 25% de los convenios de empresa (*Talasur, Análisis clínicos*, etc.). Recuérdese que, desde la entrada en vigor del RDL 16/2013, se trata de un concepto íntegramente cotizable, lo que sin duda ha contribuido a moderar su utilización por parte de los negociadores, pues se trataba de un concepto económico mucho más habitual en el pasado.

Dos de cada tres nuevos convenios sectoriales y tres de cada cuatro convenios de empresa se han ajustado al compromiso fijado en el Acuerdo regional de negociación colectiva 2018/2020 (todavía no reemplazado por un nuevo pacto interconfederal) de garantizar un salario mínimo anual de, al menos, 14.000 euros (*Ingrenat, Vigón, Sabic*, etc.). Adviértase que, al haberse incrementado con efectos del 1 de enero de 2022 el SMI de 965 euros/mes a 1.000 euros, el hecho de alcanzar una retribución anual al menos igual a los 14.000 euros anuales, a partir de ahora, dejará de calificarse como un avance de la negociación colectiva para convertirse simplemente en el cumplimiento literal de la retribución mínima marcada por la ley.

Respecto al descuelgue salarial, la reforma de 2012 amplió el elenco de materias sobre las que era posible proceder al descuelgue, configurando un procedimiento mucho más sencillo que el que presentaban anteriormente los convenios. Se trata de una materia especialmente pensada para los convenios sectoriales, cuando las empresas que lo aplican se encuentran afectadas por la concurrencia de alguna causa que no les permite aplicar la integridad de su clausulado. No obstante, algo más del 30% de los convenios colectivos de empresa también ha contemplado esta posibilidad.

II.4. CONTRATACIÓN

Desde otro punto de vista, y pese a tratarse de colectivos socialmente considerados de atención prioritaria, ninguno de los convenios colectivos estudiados, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa, incluye en su articulado compromiso alguno destinado a potenciar la contratación de trabajadores menores de 30 años o mayores de 45. En cualquier caso, debe recordarse que, aunque no exista una previsión convencional específica, siempre serán aplicables los distintos incentivos económicos actualmente previstos para la contratación de personas comprendidas en estos grupos de edad. Esta situación permite intuir que, por lo general, no se desea asumir más obligaciones al respecto que las estrictamente impuestas por el legislador.

II.5. FORMACIÓN

En lo que concierne a la formación profesional de los trabajadores, es habitual que los convenios colectivos aludan a esta materia desarrollando la previsión del Estatuto por la que los trabajadores pueden adaptar su jornada en función de las necesidades formativas. Junto a la concreción de los derechos ligados a la formación que establece el Estatuto de los Trabajadores, algunos convenios ofrecen la posibilidad de compensar los gastos de la formación si el trabajador acredita que esta puede aportar valor a la empresa. En este ámbito destaca la inversión que realizan las corporaciones locales (*Ayuntamiento de Murcia*, *Sabic*).

II.6. ACCIÓN SOCIAL

La acción social siempre es uno de los apartados más destacados de todo convenio colectivo, sea de empresa o de sector. Sin lugar a dudas, el complemento por incapacidad temporal es la figura protagonista en este apartado: se encuentra presente en la inmensa mayoría de los convenios. 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 suele ir acompañada de determinadas medidas o instrumentos de control que traten de evitar que esta medida social incentive de manera indebida las ausencias del trabajador. En el caso del pacto colectivo de *Remolcadores de Tráfico Interior del Puerto de Cartagena*, se abona una mejora que incluye los complementos siempre y cuando los quince primeros días de baja no signifiquen desembolso alguno por motivo de la sustitución del trabajador en baja. Por otro lado, como ya se ha destacado en diversos estudios anteriores, se localizan convenios colectivos que siguen hablando de "incapacidad laboral transitoria" pese al tiempo transcurrido desde la modificación del régimen jurídico de esta prestación (*Remolcadores de Tráfico Interior del Puerto de Cartagena, Aguamur*). Sería deseable que esta referencia se adecuase a la nomenclatura actual, para que no se planteasen dudas sobre el marco legal y el régimen jurídico aplicables a la situación de incapacidad.

También se ha de hacer referencia a la posibilidad, recogida en la inmensa mayoría de los convenios colectivos, de contemplar el abono de una indemnización en casos de muerte del trabajador o de incapacidad permanente en alguno de sus grados. Esta acción suele estar acompaña por la obligación 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, siendo muy pocos los casos en que se concreta el importe de la prima por persona trabajadora.

En el ámbito de las medidas de acción social y prestaciones familiares pueden englobarse todas aquellas ayudas que percibe el trabajador en concepto de ayuda por matrimonio, premio por natalidad, ayuda por disminuido físico o psíquico a cargo, ayuda escolar, prótesis, asistencia letrada, etc. En este sentido, los convenios del personal laboral de los ayuntamientos siempre son los más generosos en la concesión y alcance de todas estas mejoras. Respecto a la Ayuda Escolar, que se regula en convenios colectivos como los de *Nutrafur, Analiza, Urbanizadora Municipal, Celdrán, Emuasa, Aguamur, Ayuntamiento Caravaca, Ayuntamiento de Mazarrón o Ayuntamiento Beniel*, es conveniente tener en cuenta que todas estas prestaciones económicas (o la cuantificación económica que se derive de las mismas) desde la entrada en vigor del RDL 16/2013 pueden quedar incluidas dentro de la base de cotización a la Seguridad Social y deben constar también en el fichero de conceptos retributivos abonados (CRA).

II.7. IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Por lo que al ámbito de la responsabilidad social se refiere, procede destacar que, pese a la frecuencia con que nuestros convenios colectivos incluyen aparentes compromisos de contenido social, en realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales. Esto es lo que ocurre en materia de protección a la maternidad, la conciliación de la vida familiar y laboral, la tutela a las víctimas de violencia de género o la defensa del medio ambiente. Así por ejemplo, aunque es habitual que nuestros convenios colectivos hagan referencia a un plan de igualdad, en la mayoría de ocasiones se limitan a recordar la obligación que les afectará cuando superen los 50 trabajadores, a recordar su contenido mínimo o a enumerar las distintas fases que implica su elaboración y aplicación.

A estos efectos, resulta llamativo que, pese a la tremenda incidencia que, desde marzo de 2020, ha tenido la epidemia mundial de coronavirus en todos los territorios y en todos ámbitos de actividad, los convenios de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2021, ni en el ámbito de sector ni en el de empresa, se ocupan expresamente del impacto de la enfermedad sobre la respectiva actividad, confiando posiblemente en que la erradicación total,

o cronificación de la enfermedad, elimine también sus repercusiones laborales.

No es habitual encontrar empresas de menos de 50 trabajadores que asuman voluntariamente la obligación de elaborar un plan de igualdad, que sólo se impone a las que superen esta cifra de empleados. Al respecto, los convenios de sector podrían haber aprovechado esta circunstancia para mejorar el elenco de medidas de igualdad y conciliación reconocidas en su ámbito de aplicación. Pese a todo, se aprecia que tampoco la negociación colectiva sectorial ha sabido desarrollar al máximo las enormes posibilidades que tiene a la hora de potenciar la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Así pues, aunque la obligación de elaboración de un plan de igualdad afecte únicamente a empresas, se ha de empezar a visibilizar que el hecho de incluir un plan de igualdad en los convenios de sector puede suponer un gran avance en la igualdad de género, sobre todo en aquellos ámbitos territoriales y funcionales en los que habitualmente desarrollan su actividad pymes que no suelen tener convenio de empresa propio. No hace falta que el convenio sectorial rebaje la cifra de empleados a partir de la cual las empresas del sector se verían obligadas a elaborar un plan de igualdad, sino, simplemente, que articule un conjunto de medidas genéricas, directamente aplicables a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. A modo de ejemplo, la acumulación de la hora por lactancia, la preferencia de los trabajadores con cargas familiares para elegir turno de vacaciones, que contemple un protocolo de actuación frente al acoso, o que predetermine los criterios puntuables que se tendrán en cuenta a la hora de conceder preferencia en el ingreso o en el ascenso al sexo menos representado, entre otros factores. Medidas como las indicadas podrían ayudar mucho a la igualdad de género y serían muy difícil pactarlas de forma individual en aquellos ámbitos sectoriales en los que el tejido empresarial predominante, por sus escasas dimensiones, no suele tener convenio de empresa propio.

II.8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En materia de seguridad y salud laboral, los convenios hacen suyos los derechos y obligaciones que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estableciendo en algunos casos enunciados de carácter general. Como desarrollo de dicho marco legal, también se regula expresamente la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos anuales. Como ya se ha apuntado en diversas ocasiones, la entrega de la ropa de trabajo se suele incluir en este apartado, al asimilarse a los equipos de protección individual que son necesarios en determinados puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta la presencia de ese riesgo en un sector tan importante para la Región como es el agrícola merece ser destacado el pacto colectivo de *Hortofrutícola Lucas,* que establece determinadas actuaciones para lucha contra el riesgo que puede estar presente en muchos de sus lugares de trabajo (invernaderos o fincas) cuando el trabajo se desarrolla en los meses de temperaturas más altas.

II.9. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En cuanto a la solución extrajudicial de conflictos, como es conocido, en enero de 2021 los agentes sociales suscribieron el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR). La principal novedad que incorpora es la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje en él regulados, lo que significa que posee eficacia directa por tratarse de un acuerdo sobre materia concreta con arreglo a lo establecido en 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 un buen número de conflictos individuales y la previsión de que más adelante puedan añadirse otros. 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 en la solución de los conflictos consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

En la negociación colectiva de 2021, el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es muy destacado pero no llega a la totalidad de los convenios de empresa, como sí ocurrió en 2020. Este hecho no es consecuencia de la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje del III ASECMUR, sino al considerable número de empresas públicas que han negociado su convenio en 2021 pues son estas las que no prevén la solución extrajudicial de conflictos.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL), en 2021, como viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, no se han establecido cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación o arbitraje 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. Por otra parte, en el ámbito de empresa, 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 ha bajado a un 40,9%, una cifra muy similar a la de 2019, que fue del 45,5%, pero más baja que la de 2020 que llegó al 62,5%.

II.10. DERECHOS COLECTIVOS

Respecto a la representación de las personas trabajadoras y la regulación de los derechos sindicales, 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, previendo la posibilidad de que pueda descontarse la cuota sindical de la nómina o con la concesión de ayudas económicas (*Nutricontrol, Emuasa, CCOO, Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento Mazarrón, Sabic*).

En el caso particular de *Caramelos Celdrán*, el convenio reconoce la posibilidad de que sea elegido un delegado sindical a partir de que la compañía cuente con 50 trabajadores, lo que representa una regulación tomada del extinto convenio colectivo sectorial de *Caramelos, Chocolates, Dulces y Golosinas*, que quedó escindido en los diversos convenios colectivos de ámbito de empresa de cada una de las empresas regionales que componen este importante sector de nuestro tejido productivo.

No ha de pasar desapercibida la regulación que ofrecen los convenios de *Talasur, Nutrafur e Ingredientes Naturales*, que también contemplan la elección de un delegado sindical, si la sección sindical que se constituya en la empresa cuenta con un porcentaje de afiliación en la plantilla no inferior al 10%, aunque no se alcance la plantilla mínima que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical para contar con esta instancia representativa.

También resulta llamativo que, en el ámbito de los conflictos colectivos derivados de la acción de los representantes de las personas trabajadoras, el pacto colectivo para el personal laboral del *Ayuntamiento de Mazarrón* incluya un apartado para la "autorregulación" del

derecho de huelga, de forma que ya aparecen establecidos en el pacto colectivo los servicios mínimos de cada una de las áreas del Ayuntamiento en el caso de que se convocase una huelga.

La composición de la comisión paritaria oscila entre 2 y 6 miembros en empresa y 4 y 6 miembros en sector, pudiendo observarse una reducción significativa respecto a años anteriores. La gran mayoría de los convenios colectivos, sean de sector o de empresa, especifican el número de componentes, aunque en empresa ha crecido el número de convenios que no lo determinan (al contrario de lo que sucedió en 2020). Tan sólo en el ámbito de empresa se prevé un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria. Cada vez son más los convenios que regulan de una manera más o menos detallada el funcionamiento de la comisión, la periodicidad de las reuniones y su convocatoria. Y establecen un plazo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen el 40,9% de los convenios colectivos de empresa y uno de los tres convenios de sector.

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. No obstante, en 2021, quizás por el ínfimo número de convenios colectivos de sector, la negociación colectiva regional no ha sido muy significativa en este sentido. Tan sólo tres convenios colectivos de empresa han previsto otras competencias más allá de la tradicionalmente asumida por la comisión paritaria, relacionadas con el calendario laboral, prevención de riesgos laborales y revisión salarial (*Nutrafur, Talasur* e *Ingredientes Naturales*), a los que se suma las atribuciones que el *Ayuntamiento de Mazarrón* hace a la comisión paritaria en materia de igualdad.

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

3.7. CONFLICTIVIDAD LABORAL

3.7.1. CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE ASUNTOS JUDICIALES

La gradual recuperación de la actividad empresarial en el transcurso de 2021, concordante con la mejora de la situación sanitaria y consiguiente supresión de la mayor parte de las restricciones impuestas para controlar la pandemia, trae consigo el crecimiento del empleo pero también el recrudecimiento de la conflictividad en el marco de las relaciones de trabajo. No es el único factor determinante. También contribuye la vuelta a la plena actividad en las administraciones públicas, limitada temporalmente un año antes por el confinamiento. Sin duda, la concurrencia de ambas circunstancias propicia el aumento de las actuaciones de mediación y resolución de asuntos judiciales en materia laboral con una intensidad relativa excepcional, de la que se encuentran escasos precedentes en la serie histórica. No obstante, las cifras absolutas del año 2021 se sitúan en general por debajo de las registradas en 2019, el ejercicio inmediatamente anterior a la pandemia, en gran medida por la profundidad del desplome que esta ocasionó pero influye a su vez que las cuantías de 2019, sobre todo las relacionadas con el despido, son más elevadas de las habituales.

Los incrementos anuales de casi todas las variables que se analizan son, en efecto, muy abultados, a la vista de la información que proporciona la estadística *Mediación, Arbitraje y Conciliación* del Ministerio de Trabajo y Economía y Social en su avance de diciembre de 2021. A través del Sistema de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)

de la Comunidad Autónoma se realizan 14.246 conciliaciones individuales[16] en el conjunto de esa anualidad, lo que conlleva una tasa anual del 86,9%. Desde mediados de la década de los 90, sólo en 2008 se produce un incremento superior, sólo por un punto porcentual, pero el de 2021 sucede tras una contracción en el ejercicio anterior del 56,3% mientras que aquél tras un ejercicio previo casi de estabilidad. Pese a una subida como esa, el citado número de conciliaciones individuales es todavía bastante inferior al del año 2019, que superaba las 17.400; sin embargo, lejos de las que se venían alcanzando en el cuatrienio 2015-2018, en general dentro del intervalo 14.500-15.500, al que se acerca la cifra de la última anualidad. Las variaciones porcentuales son mucho más atemperadas en España (9% la de 2021 y –38,4% la de un año antes), pero también su total, ligeramente mayor de las 319.400 conciliaciones individuales, queda distante del marcado en 2019. Ahora bien, sorprende, por poco frecuente, la relación entre los datos de ambos territorios: el de la Región de Murcia supone el 4,5% del de España, muy por encima del porcentaje que resulta de relacionar las poblaciones ocupadas y el más alto de los últimos 35 años.

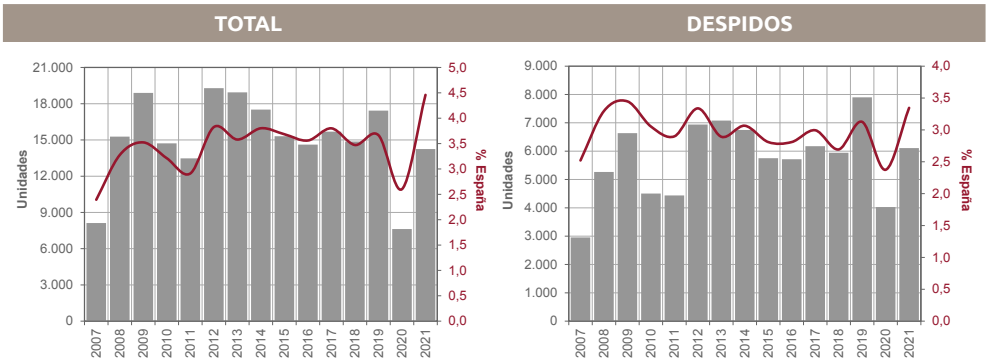
No es distinta la evolución en lo que concierne a las conciliaciones colectivas, que no sólo se acrecientan con gran vigor sino que llegan a un nivel de actividad que rebasa los anteriores a la pandemia. De la información proporcionada por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL), a la que más adelante se dedica un apartado específico, se conoce que en 2021 son 151 las conciliaciones y mediaciones colectivas finalizadas, 40 más que el año anterior, una cuantía que es de las más elevadas desde que se creó la entidad. Excluyendo aquellas que son archivadas, intentadas sin efecto o no prosperan por otros motivos, suman 120 las mediaciones que culminan, con acuerdo 48 y sin él, 72, frente a 84 en 2020.

Retornando a las conciliaciones individuales, de los datos expuestos hasta ahora destaca sobremanera la desigualdad del crecimiento anual entre la Región de Murcia y España. La revisión estadística pone de manifiesto que, en la comunidad autónoma, tal incremento de la conflictividad laboral en 2021 se localiza sobre todo en uno de los tres motivos bajo las que se clasifican esas conciliaciones (despido, reclamación de cantidad y sanciones u otras causas), el segundo citado en concreto. Son 6.589, un 138% más que en 2020, cuando en España suben un 11,7%; de hecho, es la causa principal de las conciliaciones (46,3% del total) cuando habitualmente es el despido (42,9%), como ocurre en España (57,1 y 32,6% respectivamente). Pero no es la única razón para un ascenso de tanta magnitud puesto que aquellas que centran la disputa en el despido anotan una tasa anual del 51,7% y un 86,6% las sanciones u otras, mientras que en España repuntan en el entorno del 8%. Debe señalarse, no obstante, que el proceso de conciliación individual por reclamaciones de cantidad no termina en aproximadamente la mitad de las iniciadas debido a varias razones (desistimiento, intentadas sin efecto, tenidas por no presentadas, etc.), y no lejos queda la proporción en las conciliaciones por sanción (alrededor de un 55%); ambos porcentajes quedan holgadamente por debajo del que resulta en las conciliaciones por despido, cuyos expedientes culminan en torno al 70%.

Por tanto, excluidas las conciliaciones que no se llegan a finalizar por los motivos citados, las que se centran en el despido del trabajador retoman su lugar predominante. Son 4.315 en 2021, un 37,6% más que el año anterior, de las que 2.892 terminan con avenencia entre las partes y sin acuerdo 1.423, cifras a las que se llega, como muestra la tabla 3.55, después de alzas anuales pronunciadas pero muy superior la de estas últimas. Lo que no varía, y es una constante que se repite en cualquiera de las causas que se alegan para promover el acto de conciliación, es que son incrementos mucho más marcados que los de España, tanto en los despidos con o sin avenencia, y, por tanto, en el agregado de ambos (11,6%).

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

GRÁFICO 3.56.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN LA REGIÓN DE MURCIA: TOTAL Y DESPIDOS. PERIODO 2007-2021 (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.

La dispar intensidad con que crecen las conciliaciones individuales de despido con avenencia entre la Región de Murcia y España en 2021 (12 puntos más en aquel territorio) es insuficiente para modificar un rasgo arraigado en este ámbito: la inferior cuantía media de la indemnización por despido conciliado. En la comunidad murciana asciende a 11.783 euros después de un repunte del 3,7% respecto a 2020, un 56,3% de su cuantía en España. Para explicar esa brecha, de nuevo, se ha de acudir a peculiaridades del mercado de trabajo regional que, si no distintas a las del nacional, se encuentran más presentes en aquel, como la mayor temporalidad laboral, que acorta los períodos indemnizables, y la menor cuantía del salario medio.

Como se ha indicado, cerca de la mitad de las conciliaciones individuales presentadas por reclamación de cantidad en 2021 finalizan el procedimiento, de ellas 2.056 sin avenencia, casi el doble que en 2020, y 1.287 con acuerdo, un 80,3% más que ese año, tasas que adelantan con gran diferencia las de España. Dos aspectos resaltan en esta cuestión, conforme a los datos que muestra la citada tabla. Por un lado, la baja proporción de acuerdo en las reclamaciones de cantidad respecto a las de despido (38,5 y 67% en ese orden). Por otro, la distancia del importe medio respecto al de España: la cuantía que arroja ese cálculo en la Región de Murcia en 2021, 1.174 euros, supone un 38,8% de la que resulta en el país.

Junto a los motivos indicados que justifican los actos de conciliación individual, se encuentran las sanciones u otros no recogidos específicamente en la estadística oficial. Su impacto cuantitativo es muy inferior al de aquellos. En 2021, de un total de 1.549 conciliaciones terminan sin avenencia 617 y 241 con avenencia, cifras muy superiores, en particular la segunda, a las de 2020, y también el incremento porcentual de esta en relación con el de España. Como sucede a su vez en las reclamaciones de cantidad, es bajo el porcentaje de las conciliaciones presentadas por sanción u otras causa no explicitadas que culminan con acuerdo; igualmente, el importe medio de la indemnización se encuentra a su vez muy por debajo del que se obtiene en España.

La evolución de los asuntos laborales resueltos en 2021 por los Juzgados de lo Social en la CARM se asemeja a la descrita

TABLA 3.55.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES POR MOTIVOS Y TIPOS DE RESOLUCIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021

		R. Murcia				R.M. / E. (%)		España		
		2021	Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	2013	2021	Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)
Totales (1)		14.246	86,9	-18,3	-8,0	3,6	4,5	9,0	-32,8	-10,1
Motivos	De despidos (1)	6.108	51,7	-22,7	11,6	2,9	3,3	7,7	-27,8	3,3
	De reclamaciones cantidades (1)	6.589	138,0	-10,6	-19,0	4,2	6,3	11,7	-33,8	-27,0
	Sanciones y causas varias (1)	1.549	86,6	-28,2	-21,8	4,0	4,7	8,2	-50,0	-4,8
Tipo resolución	**Conciliaciones individuales**									
	Sin avenenencia	4.096	74,5	-40,1	-18,7	4,3	4,1	17,3	-35,3	-20,3
	Con avenencia	4.420	41,8	-14,9	30,7	3,1	3,9	13,0	-26,3	22,1
	Cantidades acordadas (mill. €)	37,07	33,1	-7,2	-6,8	1,4	1,7	-0,7	-14,7	-15,0
	Cuantía media (€)	8.387	-6,1	9,1	-28,7	45,1	43,6	-12,1	15,8	-30,4
	Conciliaciones individuales de despido									
	Sin avenenencia	1.423	75,2	-46,3	-5,6	3,5	3,6	9,6	-37,5	-21,6
	Con avenencia	2.892	24,4	-18,8	47,9	2,3	2,8	12,4	-24,1	27,4
	Cantidades acordadas (mill. €)	34,08	29,0	-6,8	-3,3	1,3	1,6	-1,4	-14,6	-12,1
	Cuantía media (€)	11.783	3,7	14,7	-34,6	58,3	56,3	-12,2	12,4	-31,0
	Conciliaciones individuales de reclamación de cantidad									
	Sin avenenencia	2.056	97,9	-29,0	-25,6	4,9	4,7	27,2	-25,4	-26,4
	Con avenencia	1.287	80,3	-12,7	7,0	8,4	14,9	13,9	-44,0	-5,5
	Cantidades acordadas (mill. €)	1,51	39,8	-45,1	-35,9	3,2	5,8	8,3	-47,3	-62,4
	Cuantía media (€)	1.174	-22,3	-37,0	-40,1	38,5	38,8	-4,9	-5,8	-60,3
	Conciliaciones individuales de sanciones y otras causas									
	Sin avenenencia	617	24,4	-52,2	-24,3	4,8	3,5	13,2	-48,4	-3,9
	Con avenencia	241	209,0	49,7	-15,7	4,1	7,7	34,9	-33,7	0,4
	Cantidades acordadas (mill. €)	1,48	324,0	139,4	-18,4	1,7	5,2	83,1	59,6	-59,5
	Cuantía media (€)	6.158	37,4	61,1	-3,4	42,4	67,9	35,7	140,7	-59,6

(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

sobre los actos de conciliación individual en el fuerte crecimiento anual de casi todas las variables estudiadas, aunque sin tanto vigor como en las de conciliación, y asimismo en los factores que pueden explicarla, sin duda directamente relacionados con la mejora sanitaria y consiguiente recuperación de la actividad en todos los ámbitos. Pero se encuentran diferencias subrayables. Por un lado, la relativa igualdad de los aumentos relativos entre la Región de Murcia y España. Por otro, que en este aspecto no sólo se superan las cantidades del año 2019, y con amplitud, sino que se encuentran entre las más elevadas de la serie histórica.

Esa es la valoración general que se obtiene de la *Estadística de asuntos sociales*, del Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez analizados sus datos. En efecto, el número de asuntos resueltos en 2021 asciende a 11.159,[17] lo que conlleva una tasa anual del

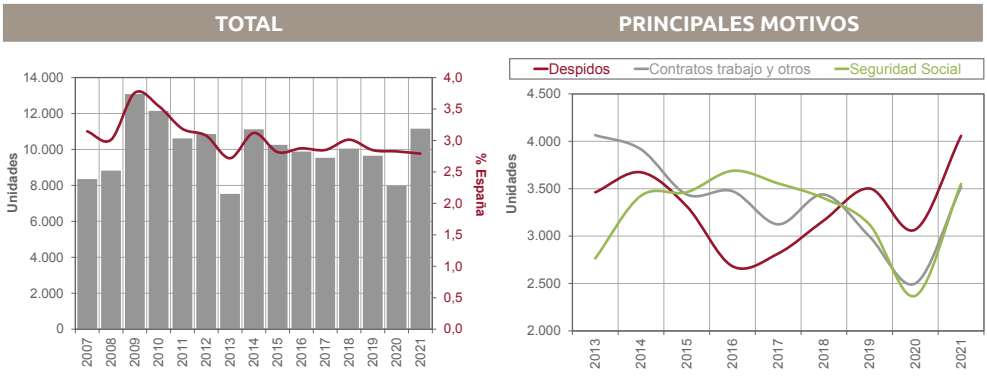
17 Incluye los asuntos resueltos "por desistimiento" y "otras causas".

39,9%. Es una fuerte subida que, en parte, pudiera obedecer a disputas latentes un año antes que quedaron pospuestas por la pandemia, y también a la moderada contracción, dado el entorno pandémico, que se produjo en 2020, de un 17,4%. Aquella cantidad, que implica la resolución de un 15,6% asuntos sociales más que en 2019, sólo se ha rebasado en cinco anualidades desde mediados de la década de los 80. No es una trayectoria significativamente distinta a la de España, cuya tasa de variación anual en 2021 es de un 41,7% y la bianual de un 17,9%, con la particularidad de que los casi 399.900 asuntos resueltos constituyen el máximo de la serie histórica en el periodo indicado. Ahora bien, la relación entre los correspondientes totales arroja una participación relativa de la Región de Murcia de un 2,8%, incluso levemente menor que la del empleo.

Por tercer ejercicio consecutivo, el despido constituye en 2021 el motivo principal de los conflictos laborales que se resuelven en sede judicial, recuperando una relevancia en este periodo de inestabilidad (2019 ya fue una anualidad de significativa desaceleración económica) aletargada durante las previas de recuperación tras la crisis económica precedente. En total, los asuntos resueltos que afectan al despido del trabajador suman ese año 4.058, un 32,2% más que en 2020, una de las cifras más altas de los últimos 35 años. Rebasan por poco las 3.500 resoluciones aquellas cuyo origen se encuentra en reclamaciones derivadas del contrato de trabajo o relacionadas con la Seguridad Social (u otros motivos no recogidos en las estadísticas), que implican igualmente tasas anuales de gran magnitud, incluso mayores que aquella (de unos 41 y 50 puntos porcentuales respectivamente); en ambos casos, las cantidades absolutas se encuentran entre las más abultadas de la serie temporal. Estas variaciones porcentuales se aproximan a las de España, unos puntos porcentuales menos la de los asuntos de despido y lo contrario en las demás razones citadas. Los asuntos resueltos que afectan a conflictos colectivos suelen ser poco significativos cuantitativamente. También en 2021. Suman 32, 4 menos que el año anterior, valor aquel en torno al que oscilan los del lustro precedente.

De los 4.058 asuntos resueltos por los Juzgados de lo Social que afectan al despido de un trabajador, 1.762 finalizan por conciliación y 818 como consecuencia de

GRÁFICO 3.57.
EVOLJUCIÓN DE LOS ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES RESUELTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA: TOTAL Y PRINCIPALES MOTIVOS (1)



(1) Incluye los asuntos resueltos "por desistimiento" y "otros asuntos".

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 2021

	R. Murcia				R.M. / E. (%)		España		
	2021	Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)	2013	2021	Var. 20-21 (%)	Var. 19-21 (%)	Var. 13-19 (%)
Totales (1)									
Trabajadores afectados	2.710	28,9	12,5	-16,7	3,0	2,6	31,0	24,3	-14,3
Cantidades acordadas (miles €)	25.961	37,9	13,7	-42,7	2,8	2,8	21,4	7,3	-41,0
Cuantía media por trabajador (€)	9.580	7,0	1,0	-31,2	92,3	107,9	-7,3	-13,6	-31,2
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por sentencia favorable al trabajador (total o en parte)									
Asuntos	818	28,0	11,3	-34,5	3,2	2,7	29,3	17,7	-24,8
Trabajadores afectados	889	23,1	14,3	-40,0	2,9	2,4	34,3	22,8	-33,4
Cantidades acordadas (miles €)	9.991	38,6	0,1	-49,5	2,7	2,6	37,5	14,9	-53,1
Cuantía media por trabajador (€)	11.239	12,5	-12,4	-15,8	94,3	105,5	2,3	-6,4	-29,5
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por conciliación									
Asuntos	1.762	39,6	26,7	1,4	3,2	2,8	27,7	24,4	9,7
Trabajadores afectados	1.821	32,0	11,7	2,3	2,9	2,7	29,3	25,1	2,0
Cantidades acordadas (miles €)	15.969	37,5	24,2	-36,0	2,7	3,0	11,8	2,4	-29,1
Cuantía media por trabajador (€)	8.770	4,2	11,2	-37,5	94,3	110,8	-13,5	-18,2	-30,5
Asuntos individuales resueltos en materia de reclamaciones de cantidad derivada del contrato de trabajo									
I) Sentencia favorable al trabajador (total o en parte)									
Asuntos	884	47,3	-0,9	-41,9	2,9	2,0	58,3	8,9	-24,1
Cantidades acordadas (miles €)	4.729	18,9	10,9	-67,7	3,0	1,8	68,4	8,6	-46,4
Cuantía media por trabajador (€)	5.350	-19,3	11,9	-44,5	101,3	89,3	6,4	-0,3	-29,4
II) Conciliación									
Asuntos	553	54,9	17,9	-23,0	2,4	1,8	68,6	14,6	3,0
Cantidades acordadas (miles €)	5.016	192,8	54,9	11,2	1,7	3,4	49,6	0,5	-14,6
Cuantía media por trabajador (€)	9.071	89,0	31,4	44,4	71,2	186,0	-11,3	-12,4	-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: Estadística de Asuntos Judiciales (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

una sentencia favorable al trabajador, bien en su totalidad, bien en parte. Agregadas ambas modalidades de resolución, afectan a 2.710 trabajadores, lo que conlleva un crecimiento anual del 28,9% (muy superior a la disminución que se produjo un año antes, del 12,7%) y del 12,5% respecto a 2019. Como es habitual predomina la conciliación, mediante la que se resuelven algo más de dos tercios de estos asuntos. Asimismo en España, por otra parte, donde se observan movimientos parecidos, como muestra la tabla 3.56. Una diferencia reseñable en este caso es que las cuantías medias por trabajador de las indemnizaciones por despido son significativamente superiores a las del país tanto las que resultan de una conciliación como por sentencia, aunque no es lo habitual.

En lo que concierne a las reclamaciones de cantidad derivadas del contrato de trabajo, de los 3.518 asuntos resueltos en 2021 son 553 los que culminan mediante conciliación entre las partes y 884 a través de una sentencia favorable al trabajador, total o parcialmente. En cualquiera de esos procedimientos, suponen crecimientos muy importantes en relación con las

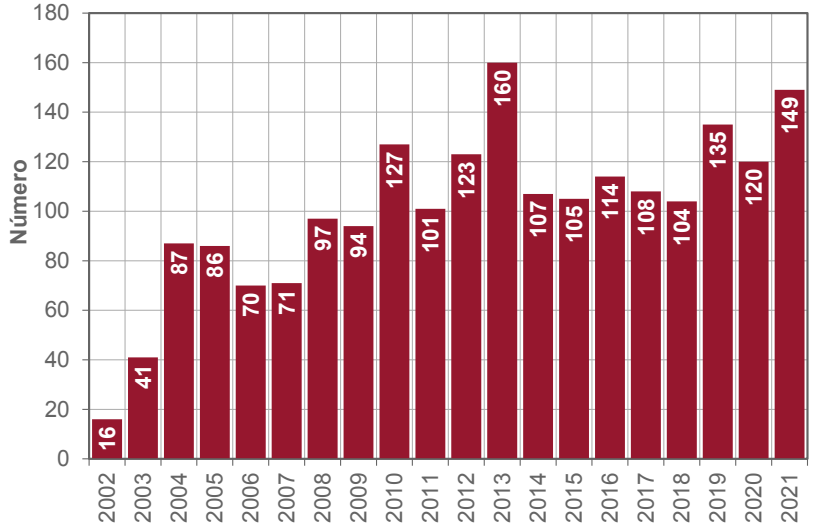
cifras del año 2020, alrededor del 50% como revela la citada tabla, si bien tales tasas son significativamente menores que las de España; sumadas esas cantidades, superan la de 2019, lo que sucede a su vez en el Estado.

3.7.2. LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

El fuerte crecimiento de la conflictividad individual en el marco de las relaciones laborales una vez que la economía empieza a recuperarse del deterioro ocasionado por la pandemia se percibe asimismo en el ámbito de los conflictos colectivos. En efecto, la Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia, a través de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL), inicia en 2021 la tramitación de 149 procedimientos, todos de carácter colectivo como sucede desde que empezó su actividad. Se llega a tal cantidad después de un vigoroso aumento respecto al ejercicio precedente, 29 más que, en términos relativos, suponen un 24,1%. Es un incremento importante, que afianza más el sistema de mediación y arbitraje como revela, por un lado, que es la segunda cifra más elevada tramitada anualmente por la entidad y, por otro, la diferencia entre los procedimientos comenzados por OMAL ese año y los 118 que arroja el promedio de los 10 anteriores.

Se repite en 2021 un rasgo arraigado del que se deriva, sin embargo, cierta carencia que, de subsanarse, contribuiría a la mejora del entorno laboral. Un año más, ninguno de los procedimientos iniciados es de arbitraje, lo que evidencia la absoluta preferencia por la utilización de los procedimientos de negociación para procurar la resolución de los conflictos a través de la intervención activa de un órgano mediador no decisorio. Hasta ahora, por tanto, los agentes sociales no han contemplado el procedimiento arbitral como una opción para la solución de un conflicto laboral, una posibilidad que debiera ya ser intentada al menos en conflictos enquistados.

GRÁFICO 3.58.
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.

Como se apuntó someramente en la sección precedente, en el año 2021 concluyen 151 expedientes de mediación, un 36% más que en la anualidad precedente. A comienzos del ejercicio quedaban 21 por resolver (1 iniciado en 2018, 3 en 2019 y 17 en 2020), de los que 20 terminan en 2021 al igual que 131 de aquellos cuya tramitación se inicia ese mismo año. De aquellos 151 procedimientos, trabajadores y empresarios resuelven sus discrepancias en 48, un 31,8% del total y, en relación con 2020, un 2,1% más. Excluidos los 31 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 porque se acordara el archivo de la solicitud, el porcentaje de resoluciones asciende al 40%. Los expedientes que finalizaron sin avenencia entre las partes suman 72, un 47,7% del total que, sin considerar tampoco las tramitaciones no efectivas, representan un 60%. Por las razones citadas, no acaba la tramitación de una quinta parte de los expedientes iniciados en 2021, los 31 antes citados, lo que conlleva un descenso anual del 3,8%, sobre todo por desistimiento o archivo (9 y 16 respectivamente).

Otra característica habitual es que la empresa concentre la mayor parte de los conflictos colectivos. Sucede también en 2021. De los 149 que se inician son 140 los que tienen ese ámbito o, en su caso, de un centro de trabajo radicado en la Región de Murcia, mientras que 8 tienen ámbito sectorial; se ha de añadir uno más como consecuencia de la convocatoria de una huelga general. Asimismo, en lo que se refiere al tipo de conflicto que motiva la mediación, se repiten los principales puntos de discrepancia. Uno de ellos se encuentra en la interpretación o aplicación de norma, convenio, acuerdo, o decisión o práctica de empresa, que agrupa el 72,5% de los expedientes (unos tres puntos más que en 2020), y otro es la convocatoria de una huelga, que justifica un 22,1% (casi tres puntos más que el año anterior); por consiguiente es reducido, en torno a unos cuatro puntos, el porcentaje de conflictos derivados de la negociación.

Las discrepancias relacionadas con las retribuciones y con el tiempo de trabajo son las materias que concitan más conflictos, aunque, como muestra la tabla 3.57, la rúbrica que reúne las no especificadas en la misma es la que justifica más expe-

TABLA 3.57.
PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: RESULTADOS POR MATERIAS DEL CONFLICTO. AÑO 2021 (1)

	Expedientes	Trabajadores	Empresas	% Expdt.	% Trab.	% Emp.
Bloqueo negociación convenio	5	64.350	5.751	3,4	8,7	5,1
Retribuciones	38	19.885	116	25,5	2,7	0,1
Derechos	17	3.392	17	11,4	0,5	0,0
Procesos reestructuración	19	3.161	19	12,8	0,4	0,0
Contratación	5	2.479	7	3,4	0,3	0,0
Tiempo de trabajo	22	2.457	22	14,8	0,3	0,0
Igualdad	2	585	2	1,3	0,1	0,0
No inicio negociación	1	29	1	0,7	0,0	0,0
Varias materias	40	647.202	106.188	26,8	87,0	94,7
Total	**149**	**743.540**	**112.123**	**100,0**	**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 la convocatoria de huelga general (se estima 100.000 empresas y 600.000 trabajadores).

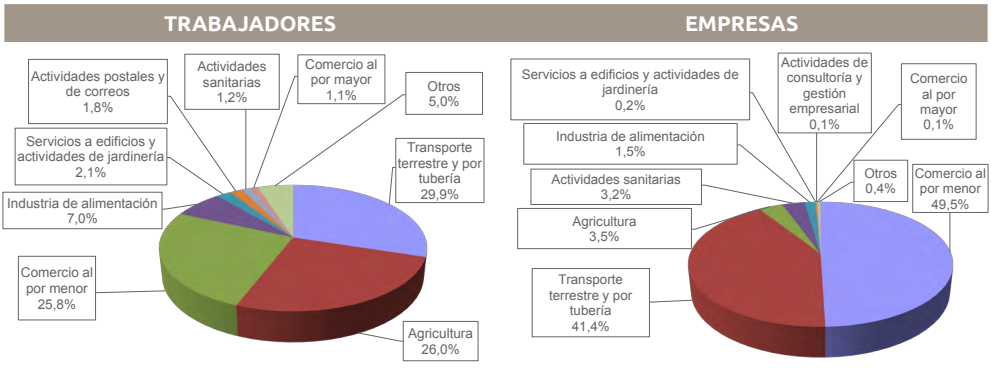
Fuente: Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

dientes en 2021, dos más que la primera citada. Entre las retribuciones, surgen en relación con las de carácter fijo o variable, complementos y pluses, cuestiones sobre la determinación de incrementos y tablas salariales, los impagos o retrasos en el abono de los salarios (estos dos últimos son los que generan más expedientes en 2021, 8 y 7 respectivamente). Los conflictos relativos al tiempo de trabajo comprenden aspectos relacionados con la jornada, el horario, permisos y licencias, vacaciones, descansos y calendario laboral; de estos, en la última anualidad han sido los problemas derivados del horario y sobre el llamamiento al trabajo los que promueven más expedientes (cinco cada uno de ellos).

La distribución por actividades económicas a dos dígitos conforme a la CNAE-09 de los procedimientos comenzados en 2021 muestra que la que más demanda la intervención de la OMAL es *Industria de alimentación* (34 expedientes), seguida de *Servicios a edificios y actividades de jardinería* (22), *Transporte terrestre y por tubería (17), Comercio al por mayor (9) y Agricultura (8).* Bajo el criterio de cuántos trabajadores resultan afectados por los expedientes, una vez excluido el procedimiento relativo a la convocatoria de una huelga general suman más de 143.000, cuya desagregación ubica en los primeros lugares a *Transporte terrestre y por tubería*, que reúne casi un 30%, *Agricultura* y *Comercio al por menor*, que aportan alrededor de un 26% cada una, por lo que agregadas se acercan al 82%. Por empresas, *Comercio al por menor* y *Transporte terrestre y por tubería* destacan sobremanera (gráfico 3.59).

Sin perjuicio de los procedimientos de mediación y arbitraje, el artículo 5.4 de ASACMUR III ha venido a establecer expresamente la realización por la OMAL de una actividad preventiva de la conflictividad, a través de una permanente asistencia y colaboración a la negociación colectiva, en particular a las comisiones negociadoras y a las comisiones paritarias, que se desarrolla activamente. Durante 2021 se inician 27 expediente de negociación a instancia de comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités, y se celebran un total de 65 reuniones de negociación, lo que supone un aumento del 357% frente a las realizadas en 2020. Son 118 horas de negociación (media de 1 hora y 45 minutos por reunión) y asisten 806 personas, lo que supone un incremento anual del 675%. Las negociaciones desarrolladas afectaban a las condiciones de trabajo de más de 200.000

GRÁFICO 3.59.
PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR RAMAS ECONÓMICAS. AÑO 2021 (%)



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

personas trabajadoras y a unas 26.500 empresas. Afectan a los siguientes convenios colectivos sectoriales: "*Agrícola, forestal y pecuario*", "D*etallistas, supermercados y autoservicios de alimentación*", "*Comercio en general*", "*Hostelería*" y "*Limpieza pública*".

Del mismo modo, la disposición adicional quinta de ASECMUR dispone que, cuando se produzca el agotamiento del periodo de vigencia inicialmente pactado de un convenio colectivo y este haya sido denunciado, la Oficina deberá dirigirse a las partes legitimadas para negociar interesando la conveniencia de instar, en su caso, la realización de cualquier tipo de actuación tendente a facilitarles el desarrollo de las correspondientes negociaciones. En cumplimiento de ese precepto, durante el año 2021 se llevan a cabo 19 comunicaciones a las organizaciones sindicales con legitimación en las correspondientes mesas de negociación de otros tantos convenios colectivos sectoriales, interesando la posibilidad de instar cualquier tipo de actuación en la OMAL.

3.7.3. HUELGAS

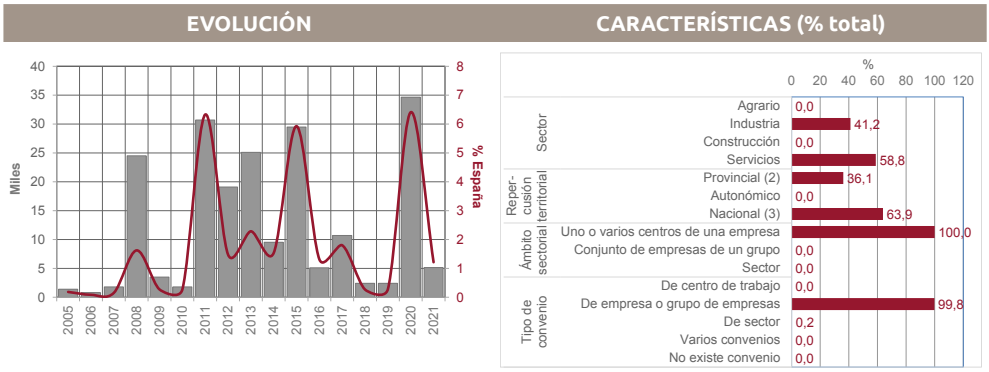
Pese al desplome de la actividad económica que trajo consigo en 2020 la irrupción de la pandemia, la conflictividad huelguística alcanzó en la Región de Murcia una inusitada magnitud, desconocida desde el principio del siglo, tanto en cifras absolutas como en relación con la desarrollada en España, pues habitualmente tiene un impacto muy inferior a su representatividad en términos de empleo. Son los efectos de un conflicto singular en el sector agrario, porque, excluido este, prácticamente no hubo ningún otro de entidad. Un año después se vuelve a la situación más frecuente, con números muy reducidos de participantes en huelga y jornadas perdidas por tal motivo, e igualmente de lo que suponen en el conjunto nacional.

Siguiendo la anual *Estadística de huelgas y cierres patronales* del Ministerio de Trabajo y Economía Social, son 12 las huelgas desarrolladas en la Región de Murcia en el año 2021, 7 más que un año antes. Sin embargo, aunque la cantidad de conflictos más que se duplica, su impacto es muy inferior. Así, en esas huelgas participan algo más de 1.100 trabajadores[18], unos 30.000 menos que el año anterior, en el que se produjo un incremento anual casi tan importante (sólo 1.000 por debajo de ese ascenso). La evolución es opuesta en España, donde los 199.000 trabajadores que participan en huelgas implican un 31,4% más que en 2020. Obedece sobre todo a los excepcionales incrementos que se registran en pocas comunidades autónomas (Aragón, Castilla y León, Cataluña y Navarra), junto a otros más moderados, de apenas unos puntos porcentuales, en Cantabria, Comunidad Valenciana y Galicia.

La pérdida de actividad laboral derivada de las 12 huelgas realizadas en 2021 es relativamente escasa y conlleva una excepcional contracción respecto al ejercicio precedente. En total, se dejan de trabajar unas 5.100 jornadas laborales, frente a alrededor de 34.700 en 2020. La caída es muy superior a la que sucede en España, donde se acercan a 423.000 las jornadas perdidas y se limita a un –21,8% la tasa de variación anual. La diferencia entre los dos territorios se encuentra al relacionar esas cifras con las previas a la pandemia. El dato de la Región, aun siendo bajo, es prácticamente el doble que los del bienio 2018-2019, mientras que el de España es casi la mitad. Las mismas comunidades autónomas que acrecientan el número de participantes en las huelgas elevan el de jornadas perdidas salvo Cataluña y Galicia, mientras sucede lo contrario en La Rioja y País Vasco. La dispersión territorial es enorme: las jornadas no trabajadas aumentan un 449% en Castilla y León y disminuyen un 85% en la Región de Murcia, las comunidades autónomas que ocupan las posiciones extremas.

18 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 3.60.
JORNADAS PERDIDAS POR HUELGAS EN LA REGIÓN DE MURCIA: EVOLUCIÓN ANUAL Y CARACTERÍSTICAS EN 2021 (1)



(1) No se incluyen datos de las huelgas generales.
(2) Huelgas con repercusión municipal y comarcal.
(3) Se refiere a las huelgas que afectan a provincias de distintas comunidades autónomas.

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

La actividad huelguística llevada a cabo en la autonomía murciana en 2021 queda muy lejos de lo que cabría esperar conforme a lo que representa el mercado de trabajo regional en el conjunto nacional, cuyo peso relativo en el empleo rebasa con levedad los tres puntos porcentuales. Sin embargo, la cuantía de trabajadores participantes ese año en huelgas supone únicamente el 0,6% de la cifra de España. Esta participación relativa monta hasta el 1,2% en las jornadas perdidas; desde que empezó el siglo XXI, únicamente en tres anualidades (2011, 2015 y 2020) rebasa el umbral del 3%.

La distribución de las jornadas perdidas por las huelgas realizadas en 2021 muestra que en un 36,1% obedece a trabajadores participantes en huelgas de alcance municipal o comarcal, frente al 63,9% en las que es nacional; en lo que concierne al ámbito sectorial, todas son de empresa con uno o varios centros de trabajo; casi la totalidad (99,8%), con convenio de empresa o grupo de empresas; finalmente, distinguiendo por sector económico, resulta que un 41,2% de las jornadas sin trabajar afectan a la industria, y a los servicios el 58,8% restante.

3.8. SINIESTRALIDAD LABORAL

3.8.1. METODOLOGÍA Y FUENTES

En España, las fuentes estadísticas de referencia en materia de seguridad laboral, más concretamente sobre siniestralidad laboral, ofrecen los datos de los accidentes de trabajo notificados en los registros administrativos habilitados al efecto y de las enfermedades profesionales comunicadas o tramitadas por medio del correspondiente parte electrónico, debiendo contar los trabajadores que los han sufrido con la cobertura específica de las citadas contingencias. Tras su explotación por parte de las unidades directivas competentes a través de sistemas como DELT@ en el caso de los accidentes laborales o CEPROSS en

el de las enfermedades profesionales, se procesan los datos que son el origen de la información empleada, tanto si se recurre al portal de Internet del Ministerio de Trabajo y Economía Social como a los avances mensuales que publica el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSLRM) a través del *Resumen estadístico de siniestralidad laboral* (RESL).

Se consignan entre ambas fuentes divergencias en torno a las fechas de referencia que adoptan. Las estadísticas ministeriales contabilizan los casos cuya fecha de baja está comprendida dentro del periodo de referencia, mientras que el ISSLRM toma como base los que tienen entrada entre el primero y el último día de cada 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. Motivos como una sentencia judicial o una variación en la consideración hecha por las mutuas pueden conducir a valores distintos según la fecha de consulta. La *Estadística de Accidentes de Trabajo* del Ministerio de Trabajo y Economía Social y las estadísticas de siniestralidad laboral del ISSLRM divulgan sus datos anuales con cierto retraso, por lo que, para aportar los del año 2021, se recurre a los avances de periodicidad mensual de la primera fuente y al RESL, de la segunda, provisionales por tanto.

Las variaciones metodológicas tampoco ayudan a una interpretación homogénea. Estos cambios provocan una ruptura de la serie temporal en tres casos. El más reciente sucede a comienzos de 2021 al desglosar los datos por actividades económicas, ya que se considera la del centro de trabajo en el que el trabajador está dado de alta en la Seguridad Social, abandonando el criterio del centro de trabajo donde ocurre el accidente. Los dos restantes fechan la ruptura en 2019. Uno de ellos se refiere a la consideración de accidente de trabajo mortal, que se atribuye al 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. Esta ampliación del campo temporal puede derivar en cifras más altas de accidentes mortales. El otro se debe a la obligatoriedad de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todos los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a partir de enero de 2019, cuando antes era sólo voluntaria.

En 2021, la COVID-19 permanece como valor de sesgo de los indicadores, sobre todo en los índices de incidencia, que relacionan 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. El alcance no es de la misma magnitud que en 2020, especialmente durante la vigencia del primer estado de alarma, pero, en los dos primeros meses de 2021, se desarrolla la tercera ola de este virus, que conduce nuevamente a la adopción de medidas especiales que restringen la actividad productiva. En este periodo los ERTE siguen manteniendo una cierta relevancia, aunque, a partir de entonces, disminuyen mes a mes. Tampoco hay que obviar el carácter cíclico de los accidentes de trabajo en valores absolutos. Conforme se normaliza la actividad económica y el número de trabajadores que se reincorporan a su trabajo va en aumento, es habitual que también lo haga el de accidentes de trabajo. Así ocurre en 2021, en contraste con la caída del año precedente.

3.8.2. ACCIDENTES DE TRABAJO

La *Estadística de Accidentes de Trabajo* del Ministerio de Trabajo y Economía Social publica que el número de accidentes de trabajo con baja en la Región de Murcia a lo largo de 2021 es de 20.832, de los que 18.378 son en jornada laboral y 2.454 *in itinere*. La cifra regional de accidentes con baja crece un 18%, lo que concuerda con cierta normalidad en la actividad económica en contraste con las restricciones

del año precedente, sobre todo en el confinamiento inicial, del que son eximidos sólo unos pocos sectores. Incluso hay más accidentes que en 2019, que se expresa en una tasa bianual del 4,3%. Este porcentaje puede estar subestimado debido a que, en el año de origen, no hay trabajadores incluidos en ERTE bonificados y los datos permiten una comparación homogénea fundamentalmente en cuanto al ámbito personal de cobertura. Aumentan en términos anuales tanto los accidentes con baja en jornada laboral (17,1%) como los accidentes *in itinere* (25,6%), lo que revela la vuelta al desarrollo presencial en los centros de trabajo y también a los desplazamientos.

Si los accidentes de trabajo con baja suceden predominantemente en jornada de trabajo, estos son, en casi todos los casos, leves (18.266), quedando registro de 88 accidentes graves y 24 mortales. Descienden los accidentes graves (–3,3%), se incrementan los mortales (33,3%). En aquellos, la cuantía está en la tónica de los cuatro años anteriores, en el intervalo 88-91; en los mortales, se alcanza el máximo de 2017 y presenta un notable repunte —son seis más que en el año anterior— que debe ser motivo de preocupación.

El avance de datos permite conocer que la participación murciana en la cifra total de accidentes con baja en jornada laboral en España es de un 3,7%, dos décimas más que en 2020 y por delante de su participación en el empleo español, tanto con la medición de la EPA como con la de la TGSS. El índice de incidencia supera el de España en un 17,2%, por encima de los cuatro puntos de diferencia con respecto a su valor de un año antes. Sólo Baleares, Castilla-La Mancha, Navarra y La Rioja rebasan esta incidencia relativa. Todas las comunidades autónomas tienen más accidentes con baja que en 2020, aunque la Región de Murcia (17,9%) adelanta con holgura la intensidad de España (11,6%) y, en este caso, sólo está por debajo de Baleares, La Rioja y la Comunidad de Madrid. En el periodo 2019-2021, la Región de Murcia (4,7%), junto con Castilla-La Mancha y La Rioja –unas décimas sólo en estos dos territorios-, acrecientan la cifra de accidentes con baja, en un contexto general declinante.

TABLA 3.58.
EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR GRAVEDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2011-2021 (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. (%)
2011	16.470	-7,5	1.963	-7,9	14.507	-7,5	14.387	-7,4	100	-5,7	20	-25,9
2012	13.211	-19,8	1.715	-12,6	11.496	-20,8	11.408	-20,7	76	-24,0	12	-40,0
2013	13.494	2,1	1.727	0,7	11.767	2,4	11.698	2,5	52	-31,6	17	41,7
2014	14.336	6,2	1.713	-0,8	12.623	7,3	12.539	7,2	70	34,6	14	-17,6
2015	16.434	14,6	1.973	15,2	14.461	14,6	14.372	14,6	71	1,4	18	28,6
2016	17.547	6,8	2.251	14,1	15.296	5,8	15.205	5,8	70	-1,4	21	16,7
2017	18.842	7,4	2.298	2,1	16.544	8,2	16.430	8,1	90	28,6	24	14,3
2018	18.981	0,7	2.243	-2,4	16.738	1,2	16.624	1,2	91	1,1	23	-4,2
2019	19.972	5,2	2.418	7,8	17.554	4,9	17.446	4,9	88	-3,3	20	-13,0
2020	17.653	-11,6	1.954	-19,2	15.699	-10,6	15.590	-10,6	91	3,4	18	-10,0
2021	20.832	18,0	2.454	25,6	18.378	17,1	18.266	17,2	88	-3,3	24	33,3

(1) Ruptura de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a todos los trabajadores afiliados al RETA.

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

La fuente ministerial también muestra datos de accidentes de trabajo reconocidos por contagio de COVID-19. En la desagregación por comunidades autónomas, el avance de 2021 contabiliza en la Región de Murcia 217 accidentes con baja debido a esta causa, ninguno mortal, una fracción exigua en el total español, con 12.462 accidentes notificados, de los que sólo seis son mortales.

La obligatoriedad de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a partir de 2019 anima a analizar la siniestralidad laboral en función de los regímenes de afiliación en el último trienio, en que la serie temporal, si bien corta, es homogénea. El número de accidentes laborales con baja entre los autónomos murcianos es de 1.090, un 26,6% más que en 2020 y un 13,4% más que en el año anterior. Este brío en la notificación sigue el compás de la actividad económica, pero no hay que descartar que los trabajadores por cuenta propia sean más conscientes de la necesidad de solicitar una incapacidad temporal cuando sufren un accidente laboral. Esto no impide que la participación de los autónomos en los accidentes laborales con baja siga siendo muy minoritaria, de apenas un 5,2% cuando representan un 16,9% de los afiliados inscritos a la Seguridad Social. Casi todos sus accidentes se producen en jornada laboral (1.010), con lo que los accidentes *in itinere* son testimoniales (80). En función de la gravedad, 1.075 son calificados leves, 14 graves y sólo uno mortal. En cuanto al personal asalariado de la Región de Murcia, la cifra provisional de accidentes con baja en 2021 es de 19.742. Aunque esta cifra es superior a la de 2020 (17,6%) y a la de 2019 (3,8%), la intensidad de crecimiento es menor que entre los autónomos. Dentro de este colectivo, 17.368 accidentes con baja son en jornada laboral y 2.374 *in itinere*, cuando, distinguiendo según la gravedad, resultan 19.617 accidentes leves, 95 graves y 30 mortales.

TABLA 3.59.
ACCIDENTES LABORALES CON BAJA E ÍNDICE DE INCIDENCIA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2020 Y 2021

	2020			2021 (avance)			2020-2021 (%)		2019-2021 (%)	
	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	76.084	2.768	112,8	81.799	2.859	107,0	7,5	3,3	-15,0	-16,0
Aragón	15.649	2.837	115,5	16.032	2.863	107,2	2,4	0,9	-3,3	-2,9
Asturias	9.085	2.587	105,4	9.865	2.765	103,5	8,6	6,9	-9,5	-8,5
Baleares	13.360	2.917	118,8	16.959	3.622	135,6	26,9	24,2	-22,5	-16,7
Canarias	15.510	2.027	82,6	18.066	2.330	87,2	16,5	14,9	-21,6	-19,0
Cantabria	5.276	2.522	102,7	5.849	2.731	102,3	10,9	8,3	-2,7	-2,4
Castilla- La Mancha	22.444	3.291	134,0	25.331	3.589	134,4	12,9	9,1	0,4	-1,9
Castilla y León	22.307	2.544	103,6	23.938	2.689	100,7	7,3	5,7	-10,3	-9,6
Cataluña	75.806	2.280	92,8	83.562	2.454	91,9	10,2	7,7	-15,4	-15,1
C. Valenciana	44.050	2.401	97,8	50.447	2.665	99,8	14,5	11,0	-4,7	-5,7
Extremadura	9.410	2.710	110,4	10.523	2.939	110,0	11,8	8,4	-6,3	-7,2
Galicia	25.000	2.552	104,0	26.390	2.647	99,1	5,6	3,7	-16,5	-16,2
Madrid	57.654	1.864	75,9	67.952	2.147	80,4	17,9	15,2	-11,6	-11,9
R. Murcia	15.699	2.771	112,9	18.378	3.131	117,2	17,1	13,0	4,7	1,9
Navarra	8.768	3.145	128,1	9.925	3.488	130,6	13,2	10,9	-6,6	-7,4
País Vasco	25.569	2.728	111,1	27.244	2.879	107,8	6,6	5,5	-12,3	-11,5
Rioja, La	3.557	2.863	116,6	4.323	3.420	128,1	21,5	19,4	0,6	0,7
España	**446.195**	**2.455**	**100,0**	**497.735**	**2.671**	**100,0**	**11,6**	**8,8**	**-11,6**	**-11,6**

(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, 2020 Y 2021

	Asalariados			Cuenta propia			Asalariados (%)		Cuenta propia (%)	
	2019	2020	2021 (av.)	2019	2020	2021 (av.)	20/21	19/21	20/21	19/21
EN JORNADA	**16.673**	**14.901**	**17.368**	**881**	**798**	**1.010**	**16,6**	**4,2**	**26,6**	**14,6**
Leves	16.580	14.806	17.270	866	784	996	16,6	4,2	27,0	15,0
Graves	74	78	75	14	13	13	-3,8	1,4	0,0	-7,1
Mortales	19	17	23	1	1	1	35,3	21,1	0,0	0,0
IN ITINERE	**2.338**	**1.891**	**2.374**	**80**	**63**	**80**	**25,5**	**1,5**	**27,0**	**0,0**
Leves	2.311	1.861	2.347	79	60	79	26,1	1,6	31,7	0,0
Graves	22	23	20	1	3	1	-13,0	-9,1	-66,7	0,0
Mortales	5	7	7				0,0	40,0		
TOTAL	**19.011**	**16.792**	**19.742**	**961**	**861**	**1.090**	**17,6**	**3,8**	**26,6**	**13,4**
Leves	18.891	16.667	19.617	945	844	1.075	17,7	3,8	27,4	13,8
Graves	96	101	95	15	16	14	-5,9	-1,0	-12,5	-6,7
Mortales	24	24	30	1	1	1	25,0	25,0	0,0	0,0

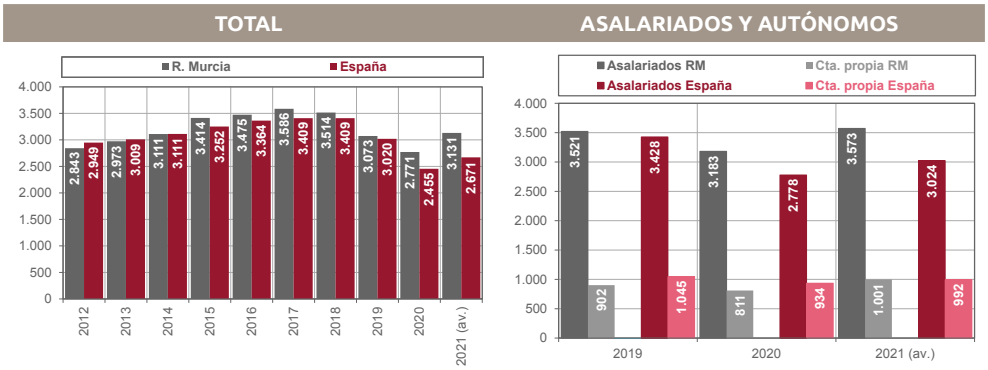
Fuente: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

3.8.3. ÍNDICES DE INCIDENCIA

El índice de incidencia es el indicador idóneo para detectar la evolución real y la dimensión de la siniestralidad laboral con mayor precisión, al relacionar los accidentes acaecidos con la cantidad de trabajadores protegidos. En concreto, atendiendo a la definición de las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se calcula como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el periodo de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta. La idoneidad se debe a la homogeneización de los resultados sin que se vean alterados por variaciones significativas en la ocupación, lo que facilita las comparaciones entre los diversos ámbitos —sectoriales, territoriales, personales— siempre que no se produzca una ruptura de serie. Aunque se ofrecen las series temporales el análisis, para respetar la homogeneidad de las estadísticas, se centre en el trienio 2019-2021. La rigidez es incluso mayor en el análisis sectorial, pues, debido al cambio de criterio sobre la actividad económica del trabajador accidentado, lo adecuado es limitarse al corte transversal de los datos de 2021.

La serie temporal de los índices de incidencia de los accidentes laborales con baja que parte de 2012 se proyecta al alza hasta 2017 tanto en la Región de Murcia como en España, estabilizándose o cayendo ligeramente al año siguiente. Su descenso acusado en 2019 obedece al efecto estadístico de la cobertura obligatoria de los autónomos, que tienden a declarar los accidentes de escasa gravedad en menos ocasiones. En 2020, se produce una contracción del índice, lógica consecuencia de un menor ritmo de actividad productiva y de la protección del empleo a través de los ERTE que sucede de forma simultánea. En 2021, es lógico que suban los índices al hilo de una actividad económica menos restringida, siendo el impulso mayor en la Región de Murcia. Este (3.131) es además superior al español (2.671). Detrás de esta brecha está la composición sectorial del tejido productivo murciano, donde el sector agrario, con una siniestralidad por encima de la media intersectorial, tiene más representatividad. Asimismo cabe la hipótesis de la temporalidad laboral, más acusada entre la población asalariada regional.

GRÁFICO 3.61.
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA (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: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

El desglose de los índices de incidencia a partir de la situación profesional de los colectivos con cobertura obligatoria de las contingencias laborales, que atañe a los trabajadores asalariados y a los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, revela una mayor tendencia a la accidentalidad en el primer colectivo. En la Región de Murcia, el valor del índice es de 3.573 entre los asalariados y de 1.001 entre los autónomos, valores más altos que en España. Sin embargo, la brecha territorial tiene relevancia entre los trabajadores asalariados murcianos y españoles, aquellos con un índice significativamente superior, mientras que en los autónomos, aunque se manifiesta, la diferencia es leve. La desigualdad de los índices según la situación profesional de los trabajadores es enorme, en los dos territorios. Quienes desempeñan su actividad laboral por cuenta propia no son muy proclives a abandonarla temporalmente, pues sus ingresos se resienten, y trabajan sobre todo en los servicios, donde la incidencia es considerablemente menor. La menor siniestralidad laboral en este colectivo puede apoyarse en estos dos argumentos. Lo que no muestra divergencias es la trayectoria de los índices de incidencia en los últimos tres años, que, tanto en asalariados como en autónomos, tiende al alza en 2021, tras reflejar una caída en 2020.

Como se comenta en un párrafo anterior, el cambio metodológico sobre la actividad económica a la que se adscribe el trabajador accidentado —el centro de trabajo en el que está dado de alta, en vez de en el que ocurre el accidente—, materializado en 2021, condiciona las series temporales de los indicadores cuando hay un desglose temporal de tal forma que se produce una ruptura en dicho año. Independientemente de esto, las cifras absolutas de accidentes con baja en jornada laboral en la Región de Murcia son más altas en los servicios, por delante, en la mayoría de años, de la industria, la agricultura y la construcción. En 2021, los servicios cuantifican 8.601 accidentes con las circunstancias de referencia, frente a 4.272 en la industria, 3.139 en el sector primario y 2.366 en la construcción. Estos números están por encima de los de 2020 en los cuatro casos, destacando sobre todo la tasa de crecimiento en la industria (27,9%), mientras que, en el periodo 2019-2021, se produce una contracción en los servicios, aunque esta evolución, por los efectos de la pandemia en

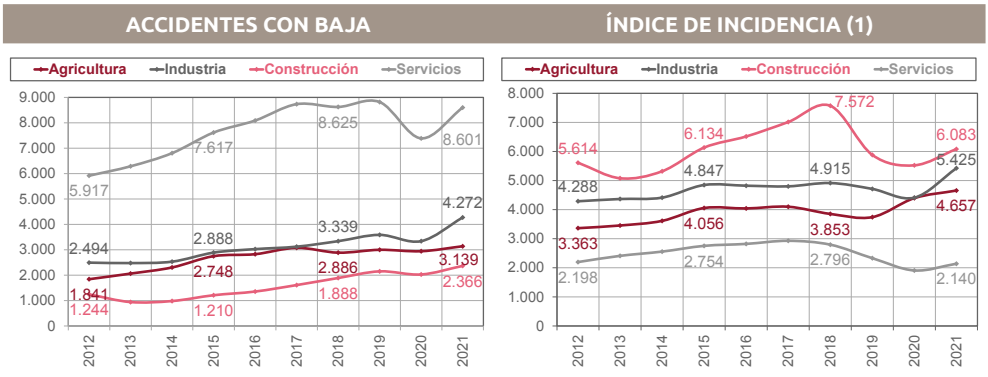
el empleo y el cambio metodológico mencionado, merece una interpretación cautelosa. Los índices de incidencia se ajustan mejor a la medición de la accidentalidad laboral, por su contraste con el nivel de empleo en alta y con contingencias cubiertas, pero su serie temporal no se libra de la ruptura. Entre 2007 y 2020, los valores más altos de estos índices siempre se generan en la construcción, por delante de industria, agricultura y servicios. En 2021, pasa lo mismo, con unos valores que oscilan de 6.083 en la construcción a 2.140 en los servicios. En los cuatro grandes sectores, los índices aumentan con respecto al año precedente, sobre todo en la industria, precaución metodológica mediante.

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-09 (dos dígitos). Como existe el riesgo de destacar la significatividad de estos índices en divisiones con irrelevancia estadística, el análisis se centra en aquellas que cuentan con al menos quinientos afiliados en alta laboral.

La clasificación, un año más, la encabeza *Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones* (9.099). A continuación, aparece *Industria de alimentación* (8.419), con un nivel notable de empleo dentro de la economía regional. La tercera posición la ocupa *Pesca y acuicultura* (7.514), que no es tan trascendente en términos de empleo, pero que tradicionalmente se considera, concretamente la pesca en el mar, como una de las actividades más peligrosas. Tras *Construcción de edificios* y *Actividades postales y de correos*, aparece *Actividades relacionadas con el empleo*, cuyo índice más que se triplica con respecto a 2020 y retorna a los valores de 2019, pero, al estar incluidas las ETT en esta división y cambiar el criterio del centro de trabajo al que se adscribe el trabajador afectado, se genera un efecto estadístico tendente a la sobreestimación.

El citado cambio metodológico condiciona el análisis temporal de los índices de incidencia, pues, al igual que sobrevalora las cifras referentes a *Actividades relacionadas con el empleo*, puede que subestime la del resto de divisiones, que albergan a las empresas en las que los trabajadores puestos a

GRÁFICO 3.62.
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO E ÍNDICES DE INCIDENCIA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA.
PERIODO 2012-2021

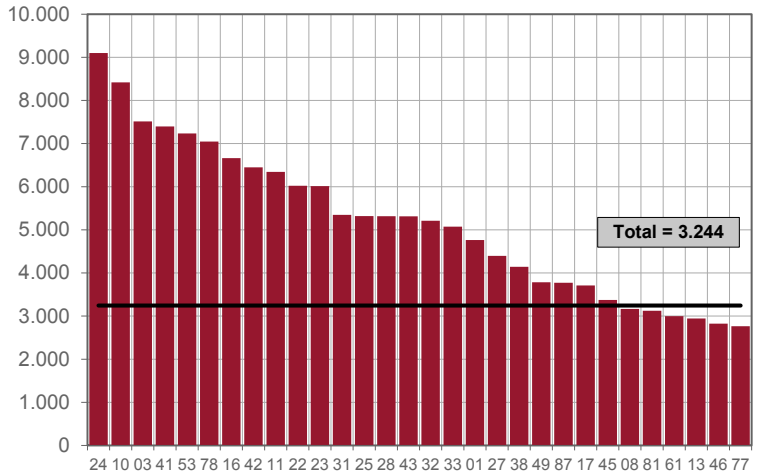


(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas, incluido autónomos. Rupturas de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a todos los trabajadores afiliados al RETA y en 2021 por cambio metodológico sobre la actividad económica a la que está adscrito el centro de trabajo del trabajador accidentado.

Fuente: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

disposición realizan su trabajo. Excluyendo aquella división del análisis y teniendo en cuenta la probable infravaloración en el resto, el periodo 2019-2021 refleja una mayor expansión de la incidencia relativa en *Actividades jurídicas y de contabilidad*, *Actividades sanitarias* y *Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria*. De estas tres ramas, la relacionada con la sanidad concentra más empleo y padece de

GRÁFICO 3.63.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR RAMAS ECONÓMICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021 (1)



24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	32	Otras industrias manufactureras
10	Industria de la alimentación	33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
03	Pesca y acuicultura	01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
41	Construcción de edificios	27	Fabricación de material y equipo eléctrico
53	Actividades postales y de correos	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
78	Actividades relacionadas con el empleo	49	Transporte terrestre y por tubería
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	87	Asistencia en establecimientos residenciales
42	Ingeniería civil	17	Industria del papel
11	Fabricación de bebidas	45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
22	Fabricación de caucho y plásticos	08	Otras industrias extractivas
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
31	Fabricación de muebles	61	Telecomunicaciones
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	13	Industria textil
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
43	Actividades de construcción especializada	77	Actividades de alquiler

(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 500 afiliados.

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

una mayor siniestralidad relativa, lo que manifiesta las tensiones padecidas por el personal de centros de salud y hospitales en tiempos de pandemia. Las divisiones que muestran la mejor evolución en el bienio de referencia son *Investigación y desarrollo*, *Fabricación de productos farmacéuticos*, *Programación, consultoría y actividades informáticas*, *Actividades de creación, artísticas y espectáculos*, *Servicios de información* y *Publicidad y estudios de mercado*. Por su naturaleza industrial, *Fabricación de productos farmacéuticos* marca el índice de incidencia más alto, aunque sorprende que su valor disminuya en un periodo en el que, debido a la pandemia, la necesidad de estos suministros se hace acuciante y los ritmos de producción se intensifican. *Actividades de creación, artísticas y espectáculos* mitiga su incidencia, pero puede vincularse a la pérdida de actividad laboral en este sector a causa de las restricciones. Las cuatro divisiones restantes se caracterizan por su perfil terciario, lo que abre las posibilidades del teletrabajo, que ayuda a aminorar la cifra de accidentes de trabajo.

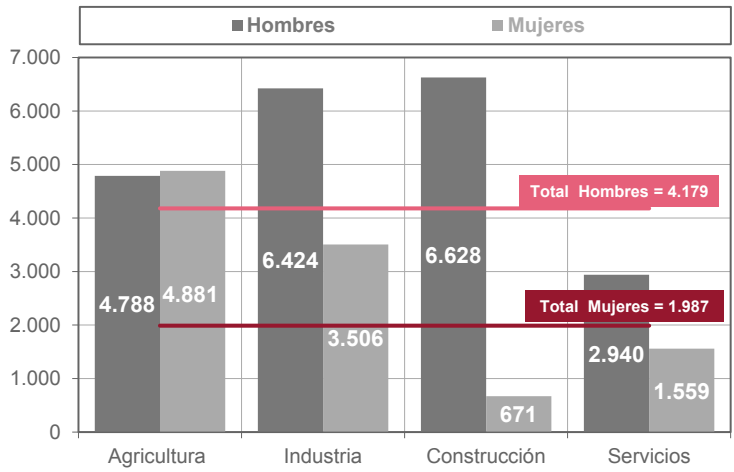
TABLA 3.61.
RAMAS ECONÓMICAS CON MAYORES CRECIMIENTOS Y DESCENSOS DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2019-2021 (1) (2)

Peor evolución 2019-2021 (mayores aumentos Índice)	2021	2020-2021 (%)	2019-2021 (%)
69.Actividades jurídicas y de contabilidad	309	70,7	138,9
86.Actividades sanitarias	1.997	60,5	65,1
65.Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto SS oblig.	486	6,6	57,0
61.Telecomunicaciones	2.999	30,2	46,4
82.Actividades administrativas oficina y otras auxiliares a empresas	2.186	50,5	45,9
14.Confección de prendas de vestir	828	8,8	45,1
74.Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.008	58,0	33,5
16.Industria de la madera y del corcho, excepto muebles	6.663	46,1	31,9
92.Actividades de juegos de azar y apuestas	1.444	112,7	27,1
35.Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire	2.564	17,7	26,3
31.Fabricación de muebles	5.348	42,7	23,9
10.Industria de la alimentación	8.419	18,1	19,5
77.Actividades de alquiler	2.765	28,1	19,3
80.Actividades de seguridad e investigación	2.478	25,1	16,5
81.Servicios a edificios y actividades de jardinería	3.124	25,7	16,4
Mejor evolución 2019-2021 (mayores descensos Índice)	**2021**	**2020-2021 (%)**	**2019-2021 (%)**
72.Investigación y desarrollo	224	-53,4	-69,8
21.Fabricación de productos farmacéuticos	1.926	-8,8	-64,2
62.Programación, consultoría y actividades informática	75	250,0	-59,5
90.Actividades de creación, artísticas y espectáculos	565	-44,1	-59,2
63.Servicios de información	1.040	457,4	-55,8
73.Publicidad y estudios de mercado	505	-10,4	-55,4
8.Otras industrias extractivas	3.167	-32,7	-44,8
75.Actividades veterinarias	566	-21,9	-42,2
79.Agencias de viajes, operadores turísticos y otras relacionadas	148	-47,0	-40,8
19.Coquerías y refino de petróleo	433	-48,9	-40,7
17.Industria del papel	3.710	6,8	-35,2
27.Fabricación de material y equipo eléctrico	4.397	10,6	-35,2
68.Actividades inmobiliarias	501	21,8	-35,0
36.Captación, depuración y distribución de agua	1.404	-21,3	-32,9
30.Fabricación de otro material de transporte	2.626	15,7	-29,7

(1) Actividades económicas con más de 500 afiliados con las contingencias cubiertas a 31 de diciembre de 2021. Las comparaciones temporales no son homogéneas por la ruptura de la serie en 2021 a causa del cambio metodológico sobre la actividad económica a la que está adscrito el centro de trabajo del trabajador accidentado
(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.

GRÁFICO 3.64.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2021 (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.

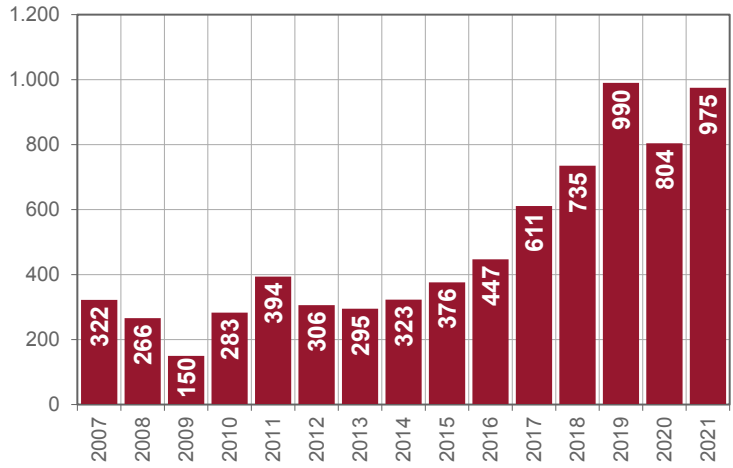
Los hombres (4.179) más que duplican a las mujeres (1.987) en cuanto a la incidencia de los accidentes de trabajo con baja, pero, en el sector primario, se invierte este argumento. En los hombres, la incidencia sigue el orden construcción-industria-agricultura-servicios, de mayor a menor, que se observa de forma agregada. En las mujeres, es más alta en el sector primario, a la vez que es muy reducida en la construcción, sin olvidar que, en este gran sector, el empleo femenino, aparte de muy minoritario, se concentra en actividades administrativas.

3.8.4. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Si un problema de salud laboral está estadísticamente muy subestimado es el de las enfermedades profesionales. Las memorias del CESRM exponen año tras año las causas. La más importante suele ser el tiempo que transcurre, que pueden ser muchos años, entre la exposición a un medio laboral no adecuado y las consecuencias lesivas que caracterizan a una enfermedad profesional. La interacción con otras alteraciones que distorsionan el diagnóstico, el propio concepto legal de enfermedad profesional y una lista cerrada y acotada también contribuyen a minimizar su incidencia. Este ambiente está detrás de la mala práctica de catalogar una enfermedad de origen laboral como contingencia común o, en el mejor de los casos, como accidente de trabajo. Si se yerra en el diagnóstico, lo lógico es que también fallen las soluciones propuestas y adoptadas.

Los datos provisionales del ISSLRM contabilizan 975 enfermedades profesionales con baja en 2020, por encima de las 804 fechadas en 2020, pero quince casos menos que en 2019. Por lo tanto, si se excluyen los datos de 2020, no se traza una tendencia creciente de forma continua en los datos sobre enfermedades profesionales, como sí sucede con los accidentes de trabajo. Las enfermedades comunicadas se producen sobre todo en los servicios.

GRÁFICO 3.65.
ENFERMEDADES PROFESIONALES COMUNICADAS CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2007-2021



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

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

ARELLANO, A. *et al.* (2022): *EPA 4T21. Empleo y desempleo recuperaron los niveles precrisis*, BBVA Research.

BOLINCHES, C.G. (2021): ¿Por qué se dispara el empleo y la recaudación fiscal si el PIB no despega?, El Diario, 4 de diciembre de 2021.

CONDE-RUIZ, J.I. Y LAHERA, J. (2021): *Contra la Dualidad Temporal,* FEDEA Policy Papers 2021/07.

DE LA FUENTE, Á. (coord.) (2022): *Seguimiento de la crisis del coronavirus y del Plan de Recuperación. Boletín nº 14*, FEDEA, Estudios sobre la Economía Española 2022/02, enero de 2022.

DOMÉNECH, R. (2022): *La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar, FUNCAS,* Cuadernos de Información Económica nº 287.

FEDEA: *Aspectos económicos de la crisis del Covid-19. Boletín de seguimiento,* varios números.

GARCÍA MONTALVO, J. (2022): ¿Cuánto crece el PIB?, La Vanguardia, 5 de enero de 2022.

IZQUIERDO, M., PUENTE, S. Y REGIL, A. (2021): *Los ERTE en la crisis de la COVID-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados,* Banco de España/Eurosistemas, Boletín Económico 2/2021.

JANSEN, M., CONDE-RUIZ, J.I. Y LAHERA, J. (2021): *La modernización de la Negociación Colectiva,* FEDEA Policy Papers 2021/13.

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (2021): *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2021 y proyección futura a 2031.*

MUÑOZ DE BUSTILLO, R. Y FERNÁNDEZ, E. (2021): *Modelo productivo, productividad y calidad de empleo. Claves de un fututo pospandémico,* FUNCAS, Panorama Social, número 34 (diciembre 2021).

NOVALES, A. (coord.) (2022): *Informes y papeles del Grupo de Trabajo Mixto Covid-19. Modernización de la Admi-*

nistración Pública, FEDEA Policy Paper-2022/01, enero de 2022.

VIDAL-FOLCH, X. (2022): *La gran palanca del empleo*, El País, 12 de febrero de 2022.

FUENTES ESTADÍSTICAS

CENTRO REGIONAL DE ESTADÍSTICA DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Paro registrado.*

EUROSTAT: *Labour Force Survey series-detailed quarterly survey results.*

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Resumen estadístico de siniestralidad laboral.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Encuesta de Población Activa.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Estadística del Padrón Continuo.*

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA: *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Anuario de estadística de accidentes de trabajo,* varios años.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de accidentes de trabajo, avance enero-diciembre 2021.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de asuntos judiciales sociales.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de convenios colectivos, 2020 Registrados hasta marzo.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de cooperativas constituidas.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de empresas de trabajo temporal.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de mediación, arbitraje y conciliación.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Estadística de sociedades laborales registradas.*

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: *Estadística de contratos.*

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: *Movimiento laboral registrado.*

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN: *Observatorio ocupacional. Datos de paro.*

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *Datos por municipios. Trabajadores en alta. Último día del mes.*

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *Estadísticas. Afiliación y alta de trabajadores.*