

3. MERCADO DE TRABAJO

FUENTES Y PRINCIPALES CONCEPTOS

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa. Dirección General de Autónomos y Economía Social

La Dirección General de Economía Social y Trabajo Autónomo se encarga del fomento, asesoramiento, gestión y supervisión de las acciones y programas encaminados al desarrollo de las Sociedades Cooperativas, Sociedades Laborales y otras entidades de Economía Social. Del mismo modo, abarca las funciones de estudio y propuesta de resolución de expedientes relativos a los programas de fomento de la Economía Social y el Trabajo Autónomo, así como los expedientes relacionados con los Registros de Entidades de Economía Social.

Es por esta atribución de funciones por lo que está en disposición de proporcionar información relativa a las subvenciones destinadas al apoyo a la creación de empleo que otorga la Administración Regional de Murcia, tales como las ayudas a la Economía Social y las ayudas a las empresas de inserción.

Cooperativas:

Las cooperativas son sociedades que asocian a las personas que tienen intereses o necesidades socioeconómicas comunes, para cuya satisfacción y al servicio de la comunidad desarrollan actividades empresariales, imputándose los resultados económicos a los socios, en función de la actividad cooperativizada que realizan.

Sociedades Anónimas Laborales:

Son aquellas sociedades anónimas en las que al menos el 51% del capital social pertenezca a los trabajadores que prestan en ellas sus servicios retribuidos en forma directa, personal y en jornada completa.

CREM. Estadística de Personas Afiliadas a la Seguridad Social

Esta estadística, elaborada por el CREM (Centro Regional de Estadística de Murcia), es el resultado de la explotación del fichero con información de las personas afiliadas a la seguridad social en la Región de Murcia disponible a partir de enero de 2021 mensualmente, y trimestralmente para los años anteriores -en virtud de un convenio de colaboración en materia de estadística firmado con la Tesorería general de la Seguridad Social y el Instituto de la Marina-, con datos de afiliación referidos al último día del periodo para cada situación que el afiliado mantiene con las empresas en la Región y que generan obligación de cotizar, por lo que una misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización tenga, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen o en varios.

Se recoge la información relativa a los trabajadores afiliados a los distintos regímenes del Sistema de la Seguridad Social en situación de alta laboral y situaciones asimiladas al alta, tales como incapacidad temporal, suspensión por regulación de empleo, desempleo parcial, etc.; por el contrario, no se incluye a los trabajadores en situación de desempleo, con convenios especiales, pertenecientes a empresas acogidas a planes de reconversión y que reciben ayudas en concepto de jubilación anticipada y situaciones especiales sin efecto en cotizaciones.

Actividad:

La clasificación utilizada en la codificación de la actividad es la CNAE09 que para cada registro se obtiene según sea trabajador por cuenta ajena o propia. Para los trabajadores por cuenta ajena con afiliación asociada a una cuenta de cotización la actividad se corresponde con la de la cuenta que figura en el fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social y que se obtiene mediante el cruce de ambos ficheros. Para el Régimen de Autónomos y de Mar por cuenta Propia, la actividad consta en el fichero de afiliaciones. Para las afiliaciones del Régimen del Hogar se asigna el código 97 de la CNAE09 (Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico). Para los afiliados al Régimen 0161 del Sistema Especial Agrario que no se encuentran de alta en una cuenta de cotización se les

asigna el código de actividad 01 (Agricultura, ganadería, silvicultura y Pesca). En la publicación se presenta la actividad por grandes sectores que incluyen las siguientes divisiones CNAE09: Agricultura 01-03 Industria 05-39 Construcción 41-43 Servicios 45-99.

Lugar de residencia:

Para los casos en los que el afiliado se encuentre en el fichero del Padrón se asigna la residencia del Padrón y en caso contrario se mantiene la del fichero de afiliaciones. Se incluyen aquellas afiliaciones con lugar de trabajo en la Región de Murcia aunque los trabajadores residan fuera de Murcia.

Régimen:

Los distintos regímenes de la Seguridad Social se clasifican como: Régimen General. Además del régimen general propiamente dicho, se integran en este régimen por Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, los representantes de comercio, artistas y profesionales taurinos, así como los sistemas especiales de conservas, vegetales, y las afiliaciones al convenio especial de cuidadores no profesionales. Además desde enero de 2012, forman parte del Régimen General el Sistema Especial Agrario y el Sistema Especial de Empleados del Hogar. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Por la Ley 18/2007, de 4 de julio se establece, dentro del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y con efectos desde 1 de enero de 2008, el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en el que quedarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan una serie de requisitos.

Régimen Especial de la Minería del Carbón.

Régimen Especial de trabajadores del Mar, por cuenta ajena y por cuenta propia.

INE. El empleo de las personas con discapacidad

La estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) se ha elaborado a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

El empleo de las personas con discapacidad investiga la situación respecto al mercado laboral del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad (tienen grado de discapacidad reconocido por los órganos de evaluación competentes mayor o igual al 33%) y que residen en viviendas familiares principales.

La consideración de persona con discapacidad oficialmente reconocida que fue ampliada por vía de asimilación legal en el año 2003 (Ley 51/2003), ha quedado definitivamente establecido en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, publicado el 3 de diciembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Según este Real Decreto, se consideran personas con discapacidad oficialmente reconocida aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%. Además, establece que se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Como consecuencia de este Real Decreto, el ámbito poblacional de El Empleo de las Personas con Discapacidad se amplía incluyendo a dicho colectivo. El año 2014 es el primero en el que se produce este cambio, ocasionando una ruptura en la serie de datos de El Empleo de las Personas con Discapacidad.

Personas con discapacidad:

Según el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, publicado el 3 de diciembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se consideran personas con discapacidad oficialmente reconocida aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%. Además, establece que se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

INE. Encuesta Anual de Coste Laboral

La Encuesta Anual de Coste Laboral es una operación estadística de periodicidad anual que completa los resultados obtenidos en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) obteniendo una perspectiva anual de los mismos. Se elabora a partir de un cuestionario anexo al de la ETCL en el tercer trimestre del año en el que se recogen las partidas de coste laboral no registradas en los cuestionarios trimestrales por tener período de vencimiento superior al mes.

Su objetivo fundamental es conocer los niveles anuales del Coste laboral medio por trabajador detallando los principales componentes del coste laboral.

Desde el año de referencia 2008 la EACL obtiene estimaciones del coste laboral clasificado por comunidades autónomas, actividad económica según la clasificación CNAE-09 y tamaños de las unidades, extendiéndose a las mismas unidades que la ETCL Base 2008.

En los años 2001-2007 se publica según la CNAE-93 y extendiéndose al mismo conjunto de empresas que la ETCL Base 2000.

INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

A partir del año 2004 y para los años en los que no se realiza la encuesta cuatrienal, la Encuesta Anual de Estructura Salarial obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación a un dígito de la CNO-94.

A partir de 2008 se publica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-09) y se incluye a la Administración Pública en el estudio. En los años anteriores 2004-2007 la actividad económica se recoge según la CNAE-93.

El ámbito poblacional está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de 2 meses durante el año, siendo uno de ellos el mes de Octubre (por considerarse "normal" en todos los países de la UE).

Se excluyen los presidentes, miembros de consejos de administración y en, general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

La actividad económica de los centros de cotización está comprendida en las secciones B a la S de la CNAE-09 a partir de 2008 y en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la CNAE-93 de 2004 a 2007.

Ganancia anual:

Incluye el total de percepciones salariales en dinero en efectivo y remuneraciones en especie en devengos brutos (antes de las aportaciones a la Seguridad Social por parte del trabajador o de las retenciones a cuenta del IRPF).

Ganancia por hora:

Se estima como la ganancia anual dividida entre las horas pactadas del año de referencia.

INE. Encuesta de Población Activa

El Centro Regional de Estadística elabora esta publicación a partir de los ficheros trimestrales de la Encuesta de Población Activa (EPA) proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Asimismo, cuando se dispone de la información de los cuatro trimestres del año, se calculan los datos anuales correspondientes como media de los datos trimestrales.

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos); también se obtienen clasificaciones de estas categorías según diversas características.

Va dirigida a la población que reside en viviendas familiares principales, es decir, las utilizadas todo el año o la mayor parte de él como vivienda habitual o permanente. No se consideran, pues, ni los llamados hogares colectivos (hospitales, residencias, cuarteles, etc.) ni las viviendas secundarias o de temporada (de veraneo, fines de semana, etc). Sí se incluyen, sin embargo, las familias que, formando un grupo independiente, residen en dichos establecimientos colectivos (por ejemplo el director o el conserje del

centro).

La EPA es una encuesta continua con periodicidad trimestral, extendiéndose las entrevistas a lo largo de las trece semanas del trimestre. Hay que distinguir:

- Período de referencia de los resultados de la encuesta: el trimestre.
- Período de referencia de la información recogida: se ha adoptado, como norma general, la semana anterior (de lunes a domingo) a la de la fecha en que se realiza la entrevista.

Desde su implantación ha sufrido diferentes modificaciones, siempre dirigidas a una mejora en la realización de la encuesta:

1. En el año 2008 se añade en la EPA la sectorización de la actividad económica con la nueva clasificación que entra en vigor el 1 de enero de 2009, la CNAE-2009; por lo tanto, durante el 2008, la EPA muestra las cifras por actividad económica según las dos clasificaciones: CNAE-93 y CNAE-2009.
2. La metodología de la encuesta se modificó en el primer trimestre de 2005 (metodología 2005) por varias causas: la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, debida especialmente al aumento del número de extranjeros residentes (actualización de la base de población utilizada: uso de las proyecciones con base en el Censo 2001 y cambio en el cálculo de los factores de elevación); la incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) (introducción de nuevas variables y del sistema de submuestras); y por último, la introducción de mejoras en el método de recogida (cambios en el cuestionario y entrevistas realizadas con el método CATI (computer assisted telephone interview)).
3. En el primer trimestre de 2014 los resultados se calculan con la nueva base de población que incorpora la información actualizada del Censo de Población y Viviendas de 2011. Además, se actualizan las series desde 2005 y se añade la nueva clasificación de educación CNED2014.

Inactivos:

La población inactiva abarca a todas las personas de 16 y más años, de uno y otro sexo, no clasificadas como ocupadas o paradas durante la semana de referencia. Comprende los siguientes categorías funcionales:

Personas que se ocupan de su hogar.

Estudiantes.

Jubilados o retirados.

Personas que perciben una pensión distinta de la jubilación.

Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las ayudas familiares).

Otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

Población Activa:

Es el conjunto de personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Por tanto, la población activa comprende todas las personas de 16 y más años que satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o parados, según se definen más adelante.

Población Contada Aparte:

Los varones que cumplen el servicio militar (o, en su caso lo sustituye por un servicio civil obligatorio), no se les incluye entre los activos ni entre inactivos.

Población Ocupada:

Son las personas de 16 y más años que han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercido una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante la semana de referencia:

Trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie.

Con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes del trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él. Se entiende que el vínculo es fuerte cuando el entrevistado espera poder reincorporarse a su trabajo al término de la contingencia que origina la ausencia.

Población Parada:

Son las personas de 16 ó más años que durante la semana de referencia hayan estado:

"Sin trabajo", es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.

"En busca de trabajo", es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.

"Disponibles para trabajar", es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de la entrevista.

Asimismo son parados las personas ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación de empleo que no crean poder incorporarse a la empresa y que hayan buscado trabajo y estén disponibles para desempeñarlo.

Los parados se subdividen en: parados que buscan primer empleo y parados que han trabajado anteriormente.

Tasa de Actividad:

Es el cociente entre el número total de activos y la población total.

Tasa de empleo:

Es el cociente entre el número total de ocupados y la población de 16 y más años.

Tasa de paro:

Es el cociente entre el número de parados y el de activos.

INE. Encuesta Trimestral de Coste Laboral

Es una operación estadística continua, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral, que tiene por objetivos proporcionar información sobre:

1. El Coste Laboral medio por trabajador y mes.
2. El Coste Laboral medio por hora efectiva de trabajo.
3. El tiempo trabajado y no trabajado.

El período de referencia de los resultados es el trimestre natural, y el de la información solicitada en el cuestionario, el mes natural.

Una de las principales variables que proporciona la ETCL es el índice simple de variación del coste laboral; para obtenerlo se toma los datos del coste laboral del año base, de forma que el coste medio de ese año se hace 100.

Desde el I trimestre de 2023 los datos tienen como base el año 2020.

Coste Laboral:

Se define como el coste en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Incluye el coste salarial más los otros costes.

Coste Salarial:

Comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El Coste Salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados.

Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.

Horas efectivas:

Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente.

Se obtienen como la suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas excepto las horas perdidas en el lugar de trabajo.

Horas no trabajadas:

Son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones y fiestas, incapacidad temporal, maternidad, adopción y motivos personales, descansos como compensación por horas extraordinarias, horas de representación sindical, cumplimiento de un deber inexcusable, asistencia a exámenes y visitas médicas, días u horas no trabajadas por razones técnicas, organizativas o de producción, horas perdidas en el lugar de trabajo, conflictividad laboral, absentismo, guarda legal, cierre patronal, ...).

Horas pactadas:

Son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa.

Otros Costes:

Los Otros Costes incluyen las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social:

Las Percepciones no Salariales son las retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Comprenden las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnizaciones por despido, ...), pagos compensatorios (quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, por finalización de contrato, ...), y otras percepciones no salariales.

Las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el Sistema establece y que son las derivadas de situaciones de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social.

Pagos Extraordinarios:

Pagos de vencimiento superior al mes y no prorrateados (paga de Navidad, beneficios).

Pagos Ordinarios:

Se refiere a los pagos de carácter mensual incluidos los pagos extraordinarios que estén prorrateados.

Pagos Totales:

Incluye los pagos ordinarios, los pagos extraordinarios, y los pagos atrasados (desfase de convenio).

Trabajador:

Se entiende por tal a toda persona ligada a la unidad productora mediante un contrato de trabajo, independientemente de la modalidad de dicho contrato.

Los trabajadores objeto de encuesta son todos los trabajadores asociados a la cuenta de cotización por los que haya existido obligación de cotizar durante al menos un día en el mes de referencia.

A efectos del cálculo del coste laboral por trabajador, aquellos que han estado de alta en la cuenta de cotización durante un periodo de tiempo inferior al mes se contabilizan como la parte proporcional al tiempo que han estado de alta en dicha cuenta.

Para los resultados obtenidos de coste salarial y jornada laboral, los trabajadores se clasifican según su tipo de jornada en trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Se consideran trabajadores a tiempo completo aquellos que realizan la jornada habitual de la empresa en la actividad de que se trate. Son trabajadores a tiempo parcial, y así debe quedar reflejado en su contrato, aquellos que realicen una jornada inferior a la jornada considerada como habitual de la empresa en la actividad de que se trate o, en caso de no existir ésta, inferior a la máxima legal establecida.

INE. Vida Laboral de las Personas con Discapacidad

La estadística Vida Laboral de las Personas con Discapacidad (VLPD) tiene como objetivo fundamental obtener información sobre la vida laboral de las personas con discapacidad y hacerlo en términos comparativos con las personas sin discapacidad.

Los elementos para su elaboración son la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), de la Seguridad Social, y la Base Estatal de Datos de Personas con Discapacidad (BEPD), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). La BEPD contiene información sobre las características de los ciudadanos que han sido reconocidos oficialmente como personas con discapacidad, es decir aquellas que tienen reconocido un grado igual o superior al 33%. La MCVL contiene información actual e histórica procedente de las bases de datos de la Seguridad Social para una muestra de personas seleccionadas al azar entre quienes fueron afiliados o pensionistas de la Seguridad Social durante un año natural.

Afiliación de trabajadores en la Seguridad Social:

Es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo. Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral determinante de su inclusión en un régimen del Sistema de la Seguridad Social deberá solicitar un número de afiliación.

La afiliación presenta las siguientes características:

- Es obligatoria para las personas incluidas en el Sistema a efectos de derechos y obligaciones en su modalidad contributiva.
- Es única y general para todos los Regímenes del Sistema.
- Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el Sistema.

Afiliado en alta laboral en la Seguridad Social:

Son aquellas personas que tienen alguna relación laboral en alta en la Seguridad Social, salvo las que únicamente están sujetos a un convenio especial (códigos de régimen 0140, 0540, 0840 y 0940) o reciben un subsidio de desempleo (códigos de tipo de relación laboral 751,752,753,754,755,756). Tampoco se consideran las relaciones laborales con alguna peculiaridad por la que no se considera alta laboral (código de tipo de relación laboral 400).

Discapacidad:

De acuerdo con la CIF, se entiende por discapacidad la situación resultante de la interacción entre la condición de salud y los factores contextuales que restringe la participación de la persona (definición

basada en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud).

Pensión contributiva de la Seguridad Social:

Son prestaciones económicas, en su mayoría de duración indefinida, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos.

Prestación contributiva por desempleo:

La prestación contributiva protege la situación de desempleo de quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva o vean reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 10 % y un 70 %. Para el acceso a la misma se requiere la cotización previa por desempleo de la persona trabajadora a la Seguridad Social. La prestación contributiva Incluye la cotización a la Seguridad Social por jubilación, incapacidad temporal, invalidez, muerte y supervivencia, asistencia sanitaria, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Subsidio por desempleo:

Si una persona ha trabajado menos de un año, puede acceder a un subsidio por desempleo, pero hay que tener en cuenta que la duración depende del número de meses cotizados y de si tiene o no responsabilidades familiares.

Instituto de Seguridad y Salud Laboral

La información incluida en estas estadísticas es el resultado del tratamiento estadístico de los contenidos de los partes de accidente de trabajo y de los partes de enfermedad profesional. Esta publicación toma como base la fecha en que ocurre el accidente o se diagnostica la enfermedad.

Estos datos tienen carácter definitivo y se refieren a daños ocurridos durante el año natural en el colectivo de trabajadores asalariados con cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional (desde 2004 se incluye también a los trabajadores autónomos que han optado por dicha cobertura).

Así mismo, los índices de incidencia de los accidentes con baja en jornada de trabajo están referidos a los ocurridos en el año y, en el caso de las enfermedades profesionales, a las diagnosticadas en el año.

En el análisis realizado en los distintos sectores de actividad económica, agricultura, industria, construcción y servicios se ha tenido en cuenta los cambios introducidos por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, en la clasificación nacional de actividades económicas, que entró en vigor el día 1 de enero de 2009 y que puede motivar algunas variaciones en los datos sectoriales, respecto a años anteriores.

- Para clasificar los accidentes según sector:

o A partir del 2012 se ha utilizado la variable "lugar del accidente", mientras que en los años 2009-2011 se hacía por "lugar de la empresa". Este cambio ha introducido una variación sobre todo en el número de accidentes de aquellos sectores que utilizan los servicios de ETT para la contratación de trabajadores temporales. Con este cambio además, se homogeneiza con la forma utilizada en los resúmenes RESL, por lo que las cifras de A.T. resultan más coincidentes. Como consecuencia de este cambio, el sector de agricultura ha visto aumentar su número de accidentes respecto a años anteriores, mientras que ha bajado en el sector servicios, al que pertenecen las ETT. Para poder comparar la evolución respecto a 2011, se han recalculado los índices de incidencia para los cuatro sectores de actividad.

o Desde el año 2020, para clasificar los accidentes según sector de actividad económica se considera como actividad económica (CNAE) la del centro de trabajo donde el trabajador estaba dado de alta en la Seguridad Social, en lugar de la que se utilizaba en los años anteriores, correspondiente a la actividad económica del centro en el que ocurrió el accidente. Esta consideración está motivada por el objetivo de alinear la estadística de siniestralidad regional con la nacional y el estándar europeo. Se crea una serie completa con este criterio que permita la comparabilidad temporal. Este cambio introduce una variación sobre todo en el número de accidentes de aquellos sectores que utilizan los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT) para la contratación de trabajadores temporales, como es el caso sobre todo del sector agricultura. De esta forma, accidentes que en años anteriores se contabilizaban en el sector agricultura, se contabilizan desde 2020 en el sector servicios, al que pertenecen las ETT.

Desde enero de 2014 la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MEYSS), ha llevado a cabo los siguientes cambios en las estadísticas de ámbito estatal, y que ya aplicamos para la elaboración de la memoria estadística de 2013 en la Región de Murcia, con los nuevos datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Respecto a los afiliados en alta laboral con las contingencias profesionales cubiertas, la población de referencia para el cálculo de índices de incidencia, frecuencia y gravedad, se van a dejar de contar los siguientes colectivos:

o Los afiliados a la Seguridad Social del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General, en periodos de inactividad, debido a que no cotizan a la Seguridad Social por contingencias profesionales al no estar expuestos al riesgo.

o Los funcionarios afiliados al Régimen General de la Seguridad Social afectados por el Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre debido a que la gestión de las contingencias profesionales de este colectivo se lleva a cabo a través de las mutualidades de funcionarios (MUFACE, ISFAS y MUGEJU).

Para poder comparar la evolución de los índices de 2013 respecto a 2012, y dado que ya disponíamos de los datos de referencia de 2012 con los nuevos criterios, se han reelaborado todos los índices de incidencia de dicho año.

Desde enero de 2019 la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es obligatoria para todos los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en aplicación del Real Decreto-Ley 287/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Antes del 1 de enero de 2019 esta cobertura era solo voluntaria.

Accidente de Trabajo:

Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena. El concepto en su totalidad viene definido en el artículo 84 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social (Decreto 20/65/1974).

Instituto Nacional de la Seguridad Social. Pensiones Contributivas del sistema de la Seguridad Social

Los datos sobre pensiones son obtenidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) mediante la explotación del fichero de gestión de estas pensiones. En concreto, se extraen datos por Comunidades Autónomas correspondientes al número de pensiones contributivas en vigor y el importe medio mensual en euros, según tipo.

La explotación estadística anual que se presenta se desagrega por diversas características, como son el sexo, la edad, clase de pensión, regímenes, tramos de cuantía y grado de incapacidad.

Número de pensionistas:

Número de titulares de pensiones contributivas del Sistema de Seguridad Social. En los supuestos en que un único pensionista sea titular de varias pensiones, sólo figurará en la pensión considerada principal de entre todas ellas.

A estos efectos, la determinación de la pensión principal se realiza aplicando, sucesivamente, los siguientes criterios:

- 1) Normativa: en caso de concurrencia de pensiones SOVI y NO SOVI, se considerará principal la pensión NO SOVI.
- 2) Clase de pensión: se considerarán pensiones principales las pensiones causadas por el propio titular (jubilación e incapacidad) frente a las derivadas (pensiones de muerte y supervivencia):
- 3) Importe de la prestación: en caso de concurrencia de pensiones de la misma normativa y clase, se considerará principal la de mayor importe.

Pensiones:

Prestaciones económicas periódicas, normalmente de duración indefinida, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (cotización previa) y al cumplimiento de determinados requisitos.

Dentro del Sistema de Seguridad Social podemos encontrar pensiones por incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares.

- Incapacidad permanente: en su modalidad contributiva, es la pensión que trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales de las personas afectadas de un proceso patológico o traumático, derivado de enfermedad o accidente, que reduce o anula su capacidad laboral de forma previsiblemente definitiva.

La incapacidad permanente se clasifica en los siguientes grados de incapacidad:

- Parcial: ocasiona al trabajador una disminución mínima del 33% en el rendimiento normal de dicha profesión.
- Total: inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
- Absoluta: inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran invalidez: situación del trabajador afecto a incapacidad permanente y que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Las pensiones de Invalidez del SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) no se clasifican en función de estos grados.

- Jubilación: en su modalidad contributiva consiste en la pensión vitalicia que cubre la pérdida de ingresos a los trabajadores que, alcanzada la edad establecida, hayan cesado en el trabajo o, en el

caso de pensión de jubilación parcial, hayan reducido su actividad laboral en los términos legalmente establecidos.

- **Muerte y Supervivencia:** son las pensiones que compensan la situación de necesidad económica que se produce por el fallecimiento del trabajador. Incluyen las pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares. En el SOVI sólo se reconocen por esta contingencia pensiones de viudedad.

Regímenes:

Régimen en que se ha causado la prestación. A estos efectos, además del Régimen General y de los Regímenes Especiales recogidos en la Ley General de la Seguridad Social, se distinguen las pensiones del SOVI, como sistema residual, y las de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que recogen las pensiones derivadas de estas contingencias, con independencia del régimen al que estuviera afiliado el causante.

Hay algunos hechos o cambios normativos que han influido en las series cronológicas:

- El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se incrementa desde enero/2008 con las pensiones de los trabajadores agrarios Cuenta Propia.
- El Régimen General se incrementa desde enero/2012 con las pensiones de los trabajadores agrarios Cuenta Ajena, y desde junio/2013 con las pensiones de Empleados de Hogar.

Tramos de cuantía:

Tramo de cuantía mensual en que queda encuadrada la pensión, considerando que su importe anual se abona en 14 mensualidades iguales.

Ministerio de Hacienda y Función Pública. Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal

Estadística de carácter coyuntural, de periodicidad semestral a 1 de enero y 1 de julio de cada año. Tiene como objetivo presentar información que facilite el conocimiento de los efectivos al servicio de las distintas Administraciones Públicas.

Desde la edición de julio 2019, el Boletín presenta una estructura de datos adaptada a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Esto implica algunos cambios respecto a los criterios anteriores: la desagregación de la información distinguiendo los departamentos ministeriales de sus organismos autónomos, la inclusión de las universidades públicas dentro de la Administración de las Comunidades Autónomas o la inclusión de nuevos organismos en el sector institucional del Estado.

En la categoría de funcionarios se incluyen efectivos en la situación administrativa de servicio activo y el personal que tiene la condición de funcionario y se encuentra en la situación de servicios especiales por ocupar puestos de personal eventual.

Funcionarios de carrera:

Quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

Funcionarios interinos:

Los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Otro personal:

Se incluyen: personal eventual, funcionarios interinos y funcionarios de plazas no escalafonadas.

Personal eventual:

El que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente

calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Personal laboral:

El que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Anuario de estadísticas del Ministerio

Este Anuario aparece por primera vez en 1984 ofreciendo datos desde 1982 hasta la fecha.

Desde su primer número el objetivo del Anuario ha sido proporcionar una información que permitiera al usuario obtener una visión de conjunto del comportamiento de las principales magnitudes laborales y sociales en el año de referencia, facilitando, además, un análisis comparativo respecto a los años anteriores.

Este Anuario se estructura en siete grandes apartados: Mercado de Trabajo; Inmigración y Emigración; Políticas de mercado de trabajo, Formación Profesional y Medidas de Apoyo al Empleo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales; Prestaciones de Seguridad Social y otra Protección Social; Información económica y Síntesis de estadísticas de la UE.

Todos los capítulos incluyen datos estadísticos del año correspondiente y del período anterior más próximo, así como un apartado de fuentes y notas explicativas.

Ayudas Apoyo a la Creación de Empleo:

Se distinguen las siguientes:

- Apoyo al empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales: Tienen por finalidad facilitar apoyo financiero a las inversiones como subvenciones directas o como bonificaciones por intereses de préstamos, que promuevan la creación y/o el mantenimiento de puestos de trabajo en cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y cooperativas de segundo grado integradas mayoritariamente por cooperativas de trabajo asociado. Con cargo a este programa, se subvencionan también las actividades de difusión, fomento y formación del cooperativismo y la economía social. Asimismo, este programa contempla la subvención para asistencia técnica y la posibilidad de subvencionar a determinados colectivos de desempleados (menores de veinticinco años, mayores de cuarenta y cinco, minusválidos) que adquieran la condición de socios trabajadores de una cooperativa.

- Integración Laboral de personas con discapacidad: Tienen como destinatarios los Centros Especiales de Empleo, y los centros ordinarios de trabajo. En el primer caso, tienen por objeto promover proyectos generadores de empleo de carácter innovador para trabajadores con discapacidad desempleados, ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo mediante la concesión de subvenciones y ayudas para estos fines, y financiar los costes derivados de la contratación de unidades de apoyo (equipos multidisciplinarios que prestan ayuda a trabajadores discapacitados de centros especiales de empleo). En el segundo caso, el objeto es ayudar, mediante subvenciones, a trabajadores discapacitados desempleados que desean constituirse en trabajadores autónomos. En el tercero, mediante el Empleo con apoyo, se facilita orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo a trabajadores discapacitados a través preparadores laborales en empresas del mercado ordinario de trabajo. La duración mínima del proyecto de empleo con apoyo ha de ser de 6 meses. A partir de 2008 figuran las ayudas correspondientes al programa de Empleo con apoyo (Real Decreto 870/2007, de 2 de julio). Asimismo, también se conceden subvenciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario, mediante bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social. Los beneficiarios de las ayudas concedidas para la integración laboral de personas con discapacidad por la contratación indefinida en empresas del mercado ordinario, se refieren al número de contratos realizados a personas con discapacidad en dichas empresas.

- Fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E: Tienen por finalidad promover la generación de empleo en el entorno local mediante la concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Los beneficiarios son las corporaciones locales y entidades dependientes o vinculadas a las mismas, así como las personas físicas o jurídicas cuyos proyectos o empresas se califiquen como I+E, o hayan sido calificadas como iniciativas locales de empleo. En este programa se financian los estudios de mercado y las campañas para la promoción local, la contratación de agentes de empleo y desarrollo local y los

proyectos empresariales y empresas promocionados y apoyados por una corporación local o comunidad autónoma que tengan la consideración de I+E.

- Promoción del empleo autónomo: Tienen por finalidad promover y ayudar a financiar aquellos proyectos que faciliten a los que se encuentren inscritos como desempleados en las Oficinas de Empleo, su constitución en trabajadores autónomos o por cuenta propia. La Orden TAS 1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones el programa de promoción del empleo autónomo, modifica y aumenta de tres a cuatro los conceptos subvencionables. Desaparecen las subvenciones por renta de subsistencia y se crean las subvenciones por establecimiento y las subvenciones para formación. En las subvenciones por establecimiento la cuantía se determinará en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo, de acuerdo con su inclusión en alguno de los siguientes colectivos: Desempleados en general, jóvenes desempleados de 30 o menos años, mujeres desempleadas y desempleados con discapacidad.

Contrato de Puesta a Disposición:

Contrato celebrado entre la ETT y las empresa usuarias teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria. Este tipo de contratos puede celebrarse en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Empresa de Trabajo Temporal:

Empresa cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):

Organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social con personalidad jurídica y capacidad de obrar, cuya finalidad básica es la de Institución de Garantía de los créditos salariales ante la insolvencia del empleador. Las prestaciones económicas satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial tienen fundamentalmente dos finalidades:

1) Garantizar a los trabajadores por cuenta ajena el percibo de los salarios y las indemnizaciones pendientes de pago como consecuencia de los desequilibrios patrimoniales de las empresas, en los casos de insolvencia declarada y reconocida judicialmente, suspensión de pagos, quiebra, fuerza mayor o concurso de acreedores, derivadas de despido improcedente o nulo, despido objetivo o extinción colectiva (arts. 52c y 51 E.T. o 64 Ley Concursal), extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediando causa justa (art. 50 E.T.), así como extinción de contratos temporales o de duración determinada, en los casos que legalmente procedan.

2) Abonar directamente las siguientes indemnizaciones (responsabilidad directa), sin necesidad de declaración de insolvencia o concurso de la empresa:

- Empresas de menos de 25 trabajadores: (art. 33.8 E.T.), el 40 por ciento de la indemnización legal, en caso de despido objetivo o extinción colectiva (arts. 52c y 51 E.T. o 64 Ley Concursal). Se excluyen los contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

- Expedientes de Regulación de Empleo por causa de fuerza mayor, cuando la autoridad laboral acuerde el pago parcial o total de la indemnización, por Fogasa, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse de la empresa.

El Fondo de Garantía Salarial se financia con cotizaciones empresariales específicas y con los ingresos provenientes de su obligatoria subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios deudores.

- Las prestaciones recogidas en "ejecuciones laborales" incluyen el importe de las indemnizaciones y de los salarios pendientes de pago motivados por declaración de insolvencia provisional o definitiva de las empresas e insolvencia técnica.

- En "procedimientos concursales" se incluyen los salarios y las indemnizaciones derivadas de suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores y procedimientos transnacionales, los cuales recogen créditos de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España

en empresas con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren las circunstancias que se recogen en el artículo 33.10 de la Ley 38/2007.

- En "indemnizaciones de responsabilidad directa Fogasa" se incluyen las indemnizaciones de responsabilidad directa para las que no se precisa declaración de insolvencia o concurso de la empresa y corresponden a las derivadas de despido colectivo o despido por causas objetivas en las empresas de menos de veinticinco trabajadores (art. 33.8 E.T.), o a expedientes de Regulación de Empleo, por causa de fuerza mayor. El número total de empresas que figura en este apartado no siempre se corresponde con la suma de los parciales ya que puede diferir en función de la variable de clasificación (una misma empresa puede estar ubicada en varias provincias o recibir varios tipos de prestación, etc.

Índice de incidencia de accidentes de trabajo:

Número de accidentes acaecidos durante la jornada de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

Mediación, Arbitraje y Conciliación:

Se refiere a las conciliaciones y mediaciones entre empresarios y trabajadores que tienen lugar entre los servicios administrativos correspondientes tendente a evitar las demandas ante los órganos judiciales, sociales.

Percepciones de prestaciones médico-farmacéuticas:

Trabajadores que no tienen derecho a otras prestaciones, tras haber finalizado el período de percepción de las prestaciones por desempleo.

Permiso de trabajo a extranjeros:

Los extranjeros nacionales de países miembros de la Unión Europea y los de terceros países que fueran familiares de españoles o de nacionales de países miembros de la U.E., incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1099/86, de 26 de mayo, precisaban, en fecha anterior al 1 de enero de 1992, un permiso de trabajo para desarrollar una actividad laboral por cuenta ajena, estando exentos los que realizaban una actividad por cuenta propia. A partir de 1992, con la entrada en vigor de la libre circulación de trabajadores en los países miembros de la U.E., esta exención se hace extensiva a los trabajadores que realizan actividades por cuenta ajena, a excepción de los nacionales de Luxemburgo, país para el que la exención se aplicó a partir del 1 de enero de 1993. En el año 1994, el derecho de la libre circulación de trabajadores se extiende a los nacionales de Austria, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, según el Protocolo por el que se adapta el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, hecho en Bruselas el 17 de marzo de 1993, por lo que los nacionales de los Estados citados carecen de la obligación de obtención del permiso de trabajo.

Prestaciones por Desempleo:

Para acceder a las mismas es necesario la previa cotización a la Seguridad Social por dicha contingencia y reunir los requisitos que en cada caso se exijan. Para el caso del subsidio los trabajadores tienen que encontrarse en alguna de las siguientes circunstancias: haber agotado la prestación contributiva, no haber cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva, ser emigrante retornado, haber sido excarcelado y ser declarado plenamente capaz o inválido parcial.

Programa de Activación para el Empleo:

Programa específico y extraordinario de carácter temporal, dirigido a personas desempleadas de larga duración que cumplan con una serie de requisitos, como el que no tengan derecho a ninguna otra prestación y hayan transcurrido al menos seis meses desde el agotamiento de alguna de las siguientes ayudas o prestaciones: la Renta Activa de Inserción, el Programa Temporal de Protección e Inserción, el Programa de Recualificación Profesional de las Personas que agoten su Protección por Desempleo; que hayan estado inscritos como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo competente a fecha 1 de diciembre de 2014, habiendo permanecido inscrito durante 360 días en los dieciocho meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de incorporación al programa, carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo

interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, y acreditar responsabilidades familiares.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Boletín de Estadísticas Laborales

Este Boletín recopila los principales datos sociolaborales de España, estructurados en series estadísticas, con información de los últimos diez años. Su contenido está estructurado en cuatro apartados: Mercado de Trabajo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales; Protección Social y Otras Estadísticas. En particular, obtenemos datos para la Región de Murcia sobre afiliación en alta-laboral a la Seguridad Social y pensiones contributivas en vigor.

Afiliación en Alta Laboral:

Afiliación al sistema de Seguridad Social y dado de alta como trabajador.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros

La anteriormente llamada Estadística de permisos de trabajo a extranjeros ofrece información sobre permisos de trabajo solicitados por los extranjeros que desean desarrollar una actividad laboral en España.

La información contenida en esta publicación complementa a la que se recoge mensualmente en el Boletín de Estadísticas Laborales y a la que se incluye en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo los datos recogidos en ambas publicaciones carácter provisional y menor riqueza de información.

Las tablas estadísticas que incluye tienen como variables de clasificación, las características de los trabajadores extranjeros (sexo, edad y país de nacionalidad), las características del permiso (tipo, duración y ámbito geográfico) y las características de la actividad laboral que desarrollan los trabajadores (dependencia laboral, ocupación y actividad económica).

Clase de autorización:

Se utiliza la relación de clases de autorizaciones que establece el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la citada Ley Orgánica 4/2000.

Dependencia laboral:

Se diferencia entre autorizaciones de trabajo y otras autorizaciones para ejercer actividad laboral por cuenta ajena y por cuenta propia.

Otras Autorizaciones:

Autorización por arraigo o protección internacional y autorizaciones para trabajar

- Autorización por arraigo o protección internacional:

Se podrá conceder autorización de residencia en atención a las circunstancias excepcionales que concurren, a los extranjeros que se hallen en España en los supuestos de arraigo laboral, arraigo social o por razones de protección internacional. La concesión de la autorización de residencia llevará aparejada la autorización de trabajo en España durante la vigencia de aquella.

- Autorizaciones para trabajar:

Se podrá conceder autorización para trabajar a los extranjeros que dispongan de autorización de residencia por los siguientes motivos: cónyuge o hijo de reagrupado, trabajador transfronterizo, titular de estancia por estudios, circunstancias excepcionales por interés público o seguridad nacional o por colaboración con las Autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales, certificado de enrole en buques españoles (validez provisional), internos en talleres productivos de Centros Penitenciarios y penados en régimen abierto o en libertad condicional.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Convenios Colectivos

La información procede de la explotación de las fichas estadísticas que se cumplimentan para cada Convenio con motivo de su inscripción en el Registro de Convenios de la autoridad laboral competente. Se incluyen, además de los Convenios, los Laudos de obligado cumplimiento y los Arbitrajes.

Se refiere a los convenios colectivos de trabajo, adhesiones a otros convenios, arbitrajes voluntarios, extensiones de convenios, y otros acuerdos registrados con eficacia general de convenio, así como los de eficacia limitada o convenios extraestatutarios de los que se tiene conocimiento de sus datos, puesto que, aunque no tienen reconocida eficacia general de convenio, la entidad y repercusión económica de algunos de estos pactos así lo aconseja.

Los datos atienden al año de inicio de los efectos económicos, no considerándose definitivos los datos de cada año hasta que no han transcurrido dieciocho meses desde su finalización.

Convenios colectivos de Trabajo:

Se incluyen los convenios de empresa de los convenios de los de otro ámbito superior a la misma. Los datos referentes a incrementos salariales son los aumentos pactados en origen con la incorporación de las revisiones salariales por "cláusula de salvaguarda" recogidos en los convenios. La información de 1995 no se considera definitiva hasta transcurrida aproximadamente, año y medio de su finalización, en tanto se sigan registrando convenios que inician sus efectos económicos en dicho año.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Huelgas y Cierres Patronales

La finalidad de esta estadística es la obtención y difusión de datos relacionados con las huelgas y cierres patronales, obtenidos aplicando las definiciones establecidas por la OIT, adoptadas para la elaboración de esta estadística.

La estadística se elabora en base a los cuestionarios estadísticos que cumplimentan, para cada una de las huelgas o cierres empresariales, las unidades administrativas competentes de las comunidades autónomas y la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Hay que señalar que, puesto que no existe obligación formal por parte de las empresas de comunicar a la autoridad laboral el número de trabajadores participantes en las huelgas, las autoridades laborales provinciales consiguen dicha información a través de algunas de las siguientes fuentes: consulta directa a las empresas, consulta a las organizaciones patronales y sindicales, o bien, haciendo seguimiento de las huelgas mediante encuestas.

Centros de trabajo y plantilla convocados:

Aquellos centros y sus respectivas plantillas que pertenecen al ámbito de convocatoria de la huelga, pudiendo participar o no en la misma.

Huelga:

Unidad de convocatoria, independientemente de su ámbito territorial, sectorial y temporal, así como de su carácter continuo o discontinuo. En las huelgas desarrolladas en el año se incluyen todas las que hayan tenido incidencia en el mismo, pudiendo haber comenzado en ese año o en periodos anteriores.

Jornadas no trabajadas:

Se obtiene, en los conflictos de días completos y con participación constante, multiplicando el número de trabajadores participantes por el número de días laborables de duración del conflicto y en los conflictos en los que la participación no es constante y/o la interrupción del trabajo no afecta a la jornada completa, multiplicando el número de trabajadores que participaron cada uno de los días de duración de la huelga por la parte de jornada no trabajada cada día y sumando este resultado para todos los días de duración.

Trabajadores participantes:

Número de trabajadores que efectivamente participaron en la huelga suspendiendo su trabajo, ya sea

durante todo el tiempo de duración del conflicto o en una parte del mismo.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación

La finalidad de esta estadística es obtener y difundir datos relacionados con las mediaciones y conciliaciones colectivas e individuales que hayan sido resueltas, principalmente, por organismos de carácter administrativo, con especial incidencia en las conciliaciones individuales terminadas en despido.

La estadística se elabora en base a los datos procedentes de los formularios estadísticos cumplimentados mensualmente por las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma, relativos a conciliaciones individuales y colectivas y por los que remite la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, referidos principalmente a conciliaciones colectivas.

Asuntos resueltos:

comprende los actos de conciliación individuales o colectivos terminados según los siguientes tipos de resolución:

Con avenencia, cuando se dé acuerdo entre las partes.

Sin avenencia, cuando no exista acuerdo entre las partes.

Intentadas sin efecto, cuando no comparezca la parte o partes demandadas.

Tenidas por no presentadas, cuando, debidamente citadas las partes, la promotora no comparezca al acto.

Desistidas, cuando comparezca la parte promotora al sólo efecto de desistir del conflicto planteado.

Otros tipos.

Causas varias:

se incluyen las reclamaciones por accidente de trabajo, por clasificación profesional o laboral, por antigüedad, etc.

Conciliación:

se refiere al intento obligatorio de avenencia entre los intereses en conflicto de los trabajadores y empresas con participación de la Administración en materias derivadas del contrato de trabajo. Está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social.

La conciliación puede ser individual y colectiva:

Conciliación individual es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque el intento de avenencia se efectúe para un colectivo de trabajadores afectados. Se refiere a despidos, sanciones, reclamación de cantidad y causas varias; en estas últimas se incluyen reclamaciones por accidente de trabajo, por clasificación profesional o laboral, por antigüedad, etc. La práctica totalidad de las conciliaciones individuales en materia de despidos resueltas con avenencia, suponen despidos efectivos.

Las conciliaciones individuales sin avenencia y las intentadas sin efecto constituyen el principal conjunto de procedencia de las posteriores demandas en la vía Judicial Social.

Conciliación colectiva es el intento de resolución de conflictos colectivos, previo a la vía jurisdiccional, que afecta a los intereses generales de los trabajadores y susceptible de una solución global que afecte a todo el colectivo implicado en el procedimiento.

Mediación:

actuación encaminada a conseguir la solución de los conflictos de intereses planteados entre trabajadores y empresas. Puede resolverse de alguna de las tres maneras siguientes:

Aceptadas con efecto: las que concluyeron con acuerdo.

Aceptadas sin efecto: en las que no se consiguió o no fue aceptado ningún mediador.

No aceptadas: las que habiéndose ofrecido formalmente, no fueron aceptadas.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Regulación de Empleo

La fuente básica de información son los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación de empleo resueltos y/o comunicados a las autoridades laborales competentes de las Comunidades Autónomas, las Áreas funcionales de Empleo y Seguridad Social de las Delegaciones del Gobierno en Ceuta y en Melilla o la Dirección General de Empleo de este Ministerio, que son remitidos a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en donde, previa depuración y tratamiento informático, se elabora la estadística.

Las principales disposiciones legales en materia de regulación de empleo son el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha dado nueva redacción a los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referentes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que deroga el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

La materia que se investiga son los procedimientos de regulación de empleo sobre extinciones, suspensiones y reducciones de jornada laboral de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral. No se incluyen los procedimientos concursales regulados en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, referido a "contratos de trabajo", donde se establecen las reglas por las que se tramitarán ante el juez de lo mercantil los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso, modificado por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Con anterioridad al 13 de febrero 2012, se incluyen las extinciones colectivas contempladas en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, resueltas conforme al procedimiento de regulación de empleo establecido en las normas de desarrollo reglamentario que necesitaban autorización administrativa. A partir del 13 febrero de 2012, hay que tener en cuenta las modificaciones que se introducen en el Real Decreto 3/ 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en lo referido a la supresión del requisito de autorización administrativa, manteniéndose la exigencia de un período de consultas.

Cuando un sólo procedimiento o expediente incluye varios tipos de medida, se imputa a aquel que afecta al mayor número de trabajadores. Las jubilaciones anticipadas se consideran, estadísticamente, como extinciones.

Expedientes de regulación de empleo:

Expedientes presentados por las empresas o por los representantes legales de los trabajadores para solicitar la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, por fuerza mayor o por extinción de la personalidad jurídica del contratante y resueltos por la autoridad laboral competente.

Solo se incluyen los expedientes resueltos en primera instancia y no los resueltos por recurso.

Hay que tener en cuenta que, de acuerdo con la legislación vigente, a partir del 1 de julio de 1994, ya no se precisa autorización administrativa para efectuar despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando el despido afecta a un número de trabajadores inferior al establecido como despido colectivo, no recogiendo, por tanto, estos despidos en la Estadística de Regulación de Empleo. Se considera despido colectivo cuando éste afecte a la totalidad de una plantilla de más de 5 trabajadores como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial o, en un período de noventa días, al menos a 10 asalariados en empresas con menos de 100 trabajadores, al 10 por 100 de la plantilla en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores o a 30 asalariados en

empresas con plantillas superiores.

Cuando un expediente incluye varios efectos se clasifican en aquellos que afectan al mayor número de trabajadores. Las jubilaciones anticipadas se consideran, estadísticamente, como extinciones.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Sociedades Laborales Registradas

Se obtiene información sobre el número de cooperativas y sociedades laborales, así como de sus socios en Economía Social.

Ésta información procede de la Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que centraliza los datos procedentes de los Registros de Sociedades Cooperativas existentes en dicha Dirección General, en las unidades responsables de las Comunidades Autónomas con funciones transferidas en esta materia, y en las áreas de Trabajo y Asuntos Sociales de Ceuta y Melilla. En base a dicha información se elabora la estadística en colaboración con la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La información que se ofrece se refiere al número de Sociedades laborales registradas en el período de referencial. Hasta la entrada en vigor de la Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales, todas las sociedades son Anónimas Laborales; a partir de esa fecha pueden ser tanto Anónimas como Limitadas.

Economía Social:

Según el informe del Comité Económico y Social Europeo (CESE) titulado "La Economía Social en la Unión Europea de 2008", conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.

Utilizando la terminología propia de la Contabilidad Nacional, configura dos grandes subsectores de la Economía Social:

- a) el subsector de mercado o típicamente empresarial
- b) el subsector de productores no de mercado.

También se acepta la inclusión en la misma de aquellas entidades voluntarias no lucrativas que sean productoras de servicios no de mercado en favor de las familias, aún cuando no posean una estructura democrática, permitiendo incluir, de este modo, en la Economía Social a entidades muy relevantes del Tercer Sector de acción social que producen bienes sociales o preferentes de indudable utilidad social.

Los diferentes grupos de agentes integrados en el subsector de mercado o empresarial de la Economía Social en la Unión Europea son los que a continuación se detallan:

- A. Las Cooperativas
- B. Las Mutuas y Mutualidades
- C. Grupos empresariales de la Economía Social
- D. Otras empresas de la Economía Social
- E. Instituciones sin fines de lucro al servicio de entidades de la Economía Social

Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de Contratos Registrados

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo el contenido de los contratos de trabajo celebrados o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los diez días siguientes a su concertación.

La Estadística de Contratos se obtiene de la información contenida en la base de datos corporativa de los Servicios Públicos de Empleo alimentada por las Oficinas de Empleo donde se formalizan los registros de los contratos y comunicaciones, y con los registros efectuados directamente por las empresas a través de internet (CONTRAT@).

En esta publicación del SEPE, se desagregan los tipos de contrato, ofreciéndonos datos nacionales y por comunidades autónomas, que resumimos en un dato anual.

Para más información, ver también la información proveniente del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF).

Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de Empleo

El Sistema Nacional de Empleo, integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, tienen asignada como una de las competencias esenciales, la de facilitar la inserción y promoción de los trabajadores en el mundo laboral para lo que realizan acciones de muy variada naturaleza tendentes a mejorar su posibilidad de ocupación. Para ello, el trabajador debe formalizar una demanda de empleo en la oficina correspondiente a su domicilio que deberá renovar periódicamente. El incumplimiento de este requisito da lugar a que su demanda cause baja.

La condición de demandante no equivale a la de trabajador en paro. Los criterios estadísticos para la medición del paro registrado se establecen en la Orden Ministerial del 11 de Marzo de 1.985 (B.O.E. del 14/3/85).

La información para la confección de la presente estadística se obtiene el último día hábil de cada mes de las bases de datos del SEPE, integrada con las correspondientes de los distintos servicios públicos de empleo y actualizadas en tiempo real por todas las unidades de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal y de las comunidades que tienen transferidas las competencias en Políticas Activas de Empleo.

En esta estadística se ofrece información sobre demandantes de empleo, puestos de trabajo ofrecidos para gestión y colocaciones desagregadas por distintas variables y ámbitos geográficos (nacional, comunidades autónomas y provincias).

Las principales diferencias que se observan entre la metodología estadística anterior (gestión SILE) y la iniciada el mes de junio de 2005 (datos de mayo) (gestión SISPE) son las siguientes:

Los movimientos de la demanda (altas y bajas de demandantes) son los realmente registrados en las unidades de gestión. En la estadística SILE, por necesidades del sistema, para registrar un contrato era necesario que el demandante tuviera la demanda en situación administrativa de alta para después pasarla a baja, hecho que se producía de forma automática, por tanto el número de altas y bajas de demanda que se ofrecían no se correspondían con las solicitudes reales.

También se ha revisado la aplicación de la O.M. de marzo de 1985 a la aplicación del cálculo del paro registrado en cuanto a nuevos colectivos aparecidos: demandantes de teletrabajo exclusivamente, demandantes de trabajo sólo fuera de su comunidad de residencia, emigrantes con voluntad de regreso, o la fusión de varios colectivos anteriores en uno: demandantes de mejor empleo, demandantes de otro empleo adicional al que tienen, demandantes contrabajo de tiempo parcial y prestación compatible que se agrupan en el colectivo de demandantes en alta en los regímenes de la Seguridad Social.

Igualmente se ha hecho una variación del orden de cálculo de estos colectivos, que hace que el número obtenido en la nueva estadística no sea del todo comparable con el obtenido en la anterior estadística, debido al cambio de grupo de asignación de aquellos demandantes que reúnen más de una condición de exclusión del paro registrado.

Hay otros colectivos considerados anteriormente que deja de recogerse información en el nuevo sistema y por tanto no son tenidos en cuenta: fondos de promoción de empleo y rechazos de acciones de inserción laboral.

Otro hecho destacable es la consideración de extranjeros como parados si no tienen otra causa de exclusión. En la anterior estadística se consideraban excluidos del paro registrado.

Colocaciones:

(Nueva metodología). Puestos de trabajo cubiertos por un trabajador. La información se obtiene del registro de la comunicación o del contrato presentados por el empresario o por información directa del trabajador.

Colocaciones Comunicadas:

(Metodología antigua). Son los puestos de trabajo cubiertos sin gestión de las oficinas de empleo del INEM y comunicadas a este Organismo, bien por el empleador, mediante la presentación del contrato a registro o por simple comunicación de la contratación, cuando no se exija contrato escrito, bien por el propio demandante. (Con anterioridad al año 1994 se denominaban colocaciones nominadas).

Colocaciones Gestionadas:

(Metodología antigua). Son las bajas de puestos de trabajo producidas por la colocación de demandantes registrados mediante la gestión de las oficinas de empleo del INEM. (Con anterioridad al año 1994 se denominaban colocaciones genéricas).

Demanda de Empleo:

Solicitudes de puestos de trabajo registrados en las oficinas de empleo del INEM, por cuenta ajena realizados por personas en edad de trabajar.

Con la nueva metodología (a partir de mayo de 2005), los demandantes son los trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo, pudiendo estar la demanda en situación de alta, suspensión o baja. Sin embargo, tan sólo se incluyen en esta estadística las demandas de empleo activas (en alta o en suspensión).

Demandantes:

Trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo para la búsqueda de un empleo o mejorar el que ya poseen (intermediación laboral), para recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional, etc.) o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio. Estos datos son continuamente actualizados por las acciones de los gestores o periódicamente con cruces de registros públicos de trabajadores afiliados a los regímenes de la Seguridad Social, pensionistas, estudiantes, militares profesionales, etc.; asimismo se actualizan con el resto de la información del SEPE relativa a prestaciones por desempleo, formación ocupacional o contratos. Una demanda de un trabajador puede estar en tres situaciones: alta, con plena disponibilidad para los servicios solicitados, suspendida, temporalmente, o baja, que no tiene disponibilidad porque no solicita ya los servicios o éstos han sido satisfechos. Las demandas en alta tienen una vigencia y requieren ser renovadas periódicamente. La falta de renovación supone el paso a la situación administrativa de baja.

En la estadística se incluyen únicamente las demandas de empleo activas, que están en alta o suspensión, y solicitan participar en la intermediación laboral.

Oferta de Empleo:

Puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores y registrados en las oficinas de empleo del INEM con objeto de que éstas gestionen su cobertura con los demandantes idóneos. (Con anterioridad al año 1994, las ofertas se denominaban genéricas y nominadas, estas últimas han desaparecido al eliminarse, mediante el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sustituido posteriormente por la Ley 10/1994, de 19 de mayo, la obligación del empresario de contratar a través del INEM cuando lo que requiera de este Organismo no sea la búsqueda del trabajador adecuado sino la simple constatación de la contratación efectuada con el trabajador previamente elegido por el empresario).

Servicio Regional de Empleo y Formación

Proporciona directamente información sobre formación ocupacional impulsada por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF).

Servicio Regional de Empleo y Formación. Estadística de Contratos Registrados

Hasta Diciembre de 1994 la información que proporcionaba el INEM sobre contratos registrados se incluía en la publicación mensual 'Estadística de Empleo'.

La 'Estadística de Contratos Registrados', de frecuencia mensual recoge los diferentes tipos de contratos, sectores de actividad, grupos de ocupación y colectivos contratados.

En la estadística de cada mes se reflejan los contratos introducidos en la base de datos durante este periodo de tiempo con independencia de cuando fue registrado el contrato; por lo que en un mes determinado pueden incluirse contratos registrados con anterioridad.

Desde enero de 2009 ya se dispone de la serie de contratos registrados con la nueva CNAE-09.

Para más información, ver también la información proveniente del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Adscripciones temporales en Colaboración Social:

Las adscripciones en trabajos temporales de colaboración social tienen como objetivo mantener la actividad laboral de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo, sin pérdida de ellas, en la realización de trabajos para las Administraciones Públicas u otras entidades.

Aunque quedan derogadas por el Real Decreto-Ley 818/2021, se mantiene su realización de forma transitoria para aquellas convocatorias aprobadas en 2021 pendientes de ejecución. (Disp. Transitoria 3ª del R. D. Ley 3/2022)

Contratos convertidos en indefinidos:

Recogen aquellos contratos por tiempo determinado que, al amparo de la normativa en vigor, son transformados en indefinidos.

Los contratos susceptibles de ser convertidos en indefinidos son:

- Contrato de obra o servicio (a extinguir en aplicación del R.D. Ley 32/2021)
- Contrato por circunstancias de la producción.
- Contrato de mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral.
- Contrato de sustitución.
- Contrato temporal de personas con discapacidad.
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años.
- Contrato para la obtención de la práctica profesional.
- Contrato de relevo.
- Contrato de formación en alternancia.
- Otros contratos.

Contratos iniciales:

Se establecen al inicio de la relación laboral. Cabe distinguir entre los siguientes tipos:

- Indefinido (Bonif./no Bonif): El concertado sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios con jornada a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo.
- Indefinido personas con discapacidad: Contrato de duración indefinida dirigido a la integración laboral de personas con discapacidad y que puede ser de jornada completa o a tiempo parcial.
- Obra o servicio: Son los concertados para la realización de obras o servicios determinados, en jornada completa o parcial, en la actividad de la empresa y cuya duración es temporal. No se podrán celebrar contratos de este tipo si la fecha de inicio del contrato es posterior al 30 de marzo de 2022 (R.D. Ley 32/2021).
- Circunstancias de la producción: Contratos de duración determinada, en jornada completa o parcial, para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad normal de la empresa o situaciones ocasionales, previsibles y que tengan duración reducida y delimitada. Sustituye al contrato eventual por circunstancias de la producción.
- Mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral/ fomento de empleo agrario: Contratos de duración determinada, destinados a mejorar la empleabilidad, reciclar profesionalmente y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas desempleadas mediante contratación a jornada parcial o completa, para la realización de obras o servicios de interés general y social.
- Vinculado a programas financiados con fondos europeos (Financiado con Fondos Europeos): Contrato de duración determinada, en jornada completa o parcial, para la ejecución de proyectos o programas de carácter temporal cuya financiación provenga de Fondos de la Unión Europea. Podrá ser suscrito por parte de las entidades que integran el sector público. Dicho contrato ha de estar asociado a la estricta ejecución del proyecto o programa y solo por el tiempo necesario para tal ejecución.
- Sustitución: Contrato de duración determinada, en jornada completa o parcial, para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto. Sustituye al contrato de interinidad.
- Temporal para personas con discapacidad: Contrato temporal de doce meses a tres años, con jornada completa o parcial, para personas con discapacidad.
- Relevo: Contrato de duración indefinida o hasta el momento de la jubilación del trabajador al que sustituye por jubilación parcial, con jornada parcial o completa.
- Jubilación parcial: Contrato de duración determinada y jornada parcial, complementario del de Relevo, que se firma con el trabajador que se jubila parcialmente.
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años: Para trabajadores desempleados que sustituyan a otros trabajadores que anticipan la edad de jubilación en un año.
- Contrato para la obtención de la práctica profesional: Destinados a la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. Son contratos de duración determinada, con jornada a tiempo parcial o completa. Sustituye al contrato de prácticas.
- Contrato para la formación en alternancia: Destinado a compatibilizar 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, en este último caso solo hasta los 30 años. Sustituye al contrato de formación y aprendizaje.
- Contrato de investigador predoctoral en formación: Contrato temporal a tiempo completo de duración determinada. Tiene por finalidad la realización simultánea de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado.
- Otros contratos: Son los registrados pertenecientes a modalidades no especificadas anteriormente y/o pertenecientes a regímenes especiales de contratación, tales como los de artistas, servicio doméstico, mercantiles, etc... Se incluyen también los contratos que, perteneciendo o presentándose según las modalidades existentes, adolecen de algún defecto formal o incumplen algún requisito básico en el momento de su introducción en la base de datos, permaneciendo en este apartado estadísticamente aunque con posterioridad hubieran sido subsanados sus defectos de forma.

Contratos registrados:

Se incluyen, además de aquellos contratos que son registrados en las Oficinas públicas de empleo, las comunicaciones de contratación efectuadas por los empresarios a dichas Oficinas. Estas últimas se incluyen como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre,

convalidado posteriormente por la Ley 10/94, de 19 de mayo, que obliga a los empresarios a registrar todos los contratos que deban celebrarse por escrito y a comunicar las contrataciones efectuadas cuando no exista la obligación legal de formalizarlas por escrito.

Servicio Regional de Empleo y Formación. Paro Registrado

La información para la confección de la estadística que se ofrece en este apartado procede de las bases de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), integradas con las correspondientes de los distintos servicios públicos de empleo que son actualizadas en tiempo real por las unidades de gestión del SEPE, del Instituto de la Marina y de las comunidades que tienen transferidas las competencias en políticas activas de empleo.

Proporciona mensualmente información sobre paro registrado, llegando a la desagregación municipal. Las cifras de paro que aparecen en las tablas recogen el número de demandantes parados inscritos en las Oficinas de Empleo el último día de un mes determinado.

Se ofrecen cifras de parados por grupos de edad y sexo, por nivel académico, por sector de actividad económica de procedencia del demandante y por grupo de ocupación demandada.

Paro Registrado:

La definición de paro registrado fue establecida por una Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1985. Así, el paro registrado incluye a personas que tengan demandas pendientes de satisfacer el último día del mes en las Oficinas de Empleo del INEM, excepto las que se encuentren en determinadas situaciones que se detallan en la Orden Ministerial. Desde entonces, sólo ha habido una modificación legal del concepto, producida en 1988, fecha del 7 de abril, donde se añade un nuevo criterio de exclusión, aunque si se han producido modificaciones de hecho en las condiciones en que se han ido obteniendo los datos. La implantación del sistema SISPE, a partir de mayo de 2005, en lugar del sistema anterior SILE, ha tenido un gran impacto estadístico sobre la medición del paro registrado, como consecuencia de los nuevos procesos de gestión definidos con una mayor frecuencia de actualización de los datos de los demandantes que recogen las claves estadísticas y por hacer necesario un replanteamiento de la forma en que se determinan los colectivos que deben ser excluidos de los demandantes pendientes para obtener el paro registrado, conforme a la Orden Ministerial del 11 de marzo de 1985. Las principales diferencias que se observan entre la metodología anterior (gestión SILE) y la actual (gestión SISPE) son las siguientes:

- Los movimientos de la demanda (altas y bajas de demandantes) son los realmente registrados en las unidades de gestión.
- Se ha revisado el cálculo del paro registrado en cuanto a nuevos colectivos aparecidos: demandantes de teletrabajo exclusivamente, demandantes sólo fuera de su comunidad de residencia, emigrantes con voluntad de regreso; o la fusión de varios colectivos anteriores en uno: demandantes de mejor empleo, demandantes de otro empleo adicional al que tienen, demandantes con trabajo de tiempo parcial y prestación compatible que se agrupan en el colectivo de demandantes en alta en los regímenes de la Seguridad Social.
- Igualmente se ha hecho una variación del orden de cálculo de estos colectivos, no siendo del todo comparable el nuevo número obtenido al de la anterior estadística, por las asignaciones que tienen los demandantes con más de una condición de exclusión.
- Hay otros colectivos que no son tenidos en cuenta en el nuevo sistema y por tanto no se les recoge información: fondos de promoción de empleo, rechazos de acciones de inserción laboral, compatibilidad de prestaciones.
- Actualmente se consideran los extranjeros como parados si no tienen otra causa de exclusión. En la anterior estadística se consideraban excluidos del paro registrado.

Las variaciones que se producen (incremento del número de parados registrados a nivel nacional y regional) no significan ningún aumento real del paro. Lo que el SISPE permite es recoger mejor la información que se utiliza para la elaboración estadística del paro registrado. La nueva cifra tiene una calidad estadística muy superior y es mucho más fiable que la anterior.

A lo largo del mes de marzo de 2009 se ha completado el proceso de adecuación de la estadística a la nueva CNAE 2009. Las variaciones en la estadística originadas por esta causa se deben a la reclasificación que la propia CNAE establece respecto de la anterior CNAE 1993 y al proceso de verificación de los datos de actividad económica de todos los demandante del Colectivo Sin Empleo Anterior.

Para dar coherencia al conjunto de la estadística del año 2009, se han reconstruido los datos correspondientes a los meses de enero y febrero.

Tesorería General de la Seguridad Social

Servicio común de la Seguridad Social, tutelado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica propia, donde por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del Sistema de la Seguridad Social.

Su calificación de servicio común obedece a que es un organismo encargado de la gestión de determinadas funciones comunes a las distintas Entidades Gestoras del Sistema de la Seguridad Social.

Nos suministran mensualmente los datos sobre trabajadores afiliados en alta laboral en la Región de Murcia.