

IMPACTO DEL COVID-19 EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE LA JUVENTUD

“LLUEVE SOBRE MOJADO”



Departamento de Juventud de FeSMC-UGT
Gabinete Técnico de FeSMC-UGT

1.- LA PÉRDIDA DE OCUPACIÓN LABORAL EN LA JUVENTUD

Las personas de entre 16 y 34 años suponen un 24,1% de la población total, un 26,5% de la población activa, un 24% de la población ocupada y un 37,9% de la población parada según datos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa (en adelante IT EPA) de 2020.

Entre el IT de 2019 y el IT de 2020, fecha en la que aún no se han reflejado los efectos de la crisis sanitaria, **la ocupación en la juventud se había contraído un 0,4%. Una contracción que afecta más a las mujeres jóvenes.** En la última fecha (IT 2020) la disminución del número de ocupadas con edades de entre 16 y 19 años había sido del 4%. Y las mujeres entre 30 y 34 años un 3,3%.

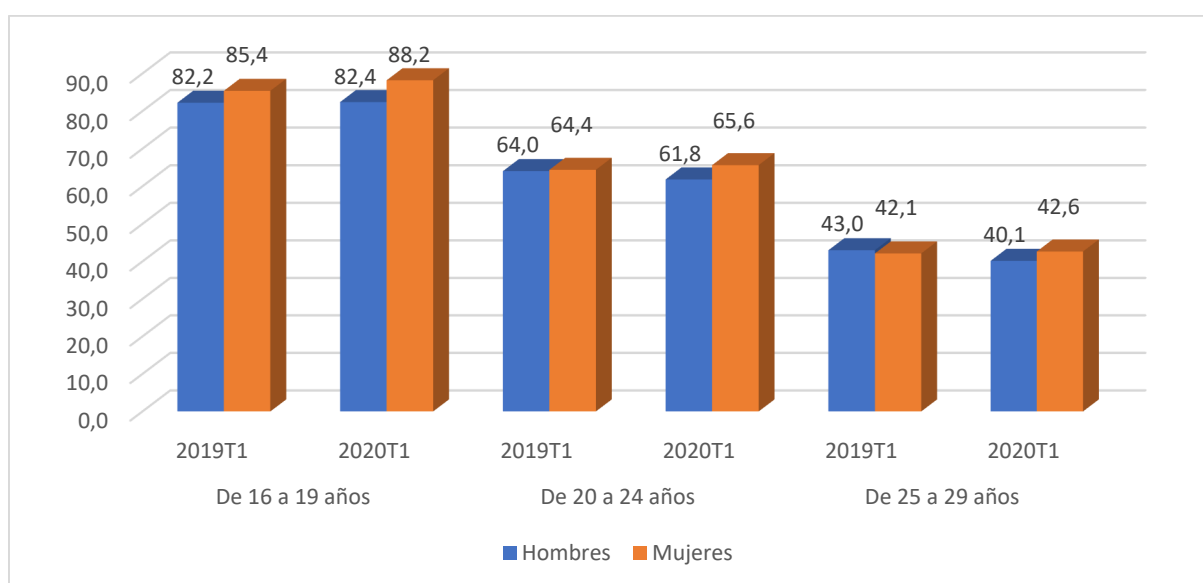
Los datos de la EPA del IT del 2020 ya recogen un descenso en la ocupación de las personas más jóvenes, a pesar de que en el conjunto se produjo un ligero incremento. Esto refleja cómo la temporalidad se convierte en una puerta fácil para la destrucción de empleo. Una destrucción que se ceba especialmente entre la juventud.

El uso de la contratación temporal en la juventud, y especialmente entre las mujeres, crece entre 2019 y 2020 lo que supone ya, a inicios de año, una amenaza para el empleo de todas estas personas.

Según el IT 2020 EPA la temporalidad femenina, en la franja de edad entre 16 y 19 años, es casi seis puntos superior (88,2%) a la ya muy elevada masculina (82,4%).

Su bien la tasa de temporalidad disminuye con el incremento de la edad, lo hace lentamente. Así en el tramo de edad de entre 20 a 24 años se sitúa notablemente aún por encima de la media y con ligera disminución del diferencial hombre/mujer. Y no será hasta el tramo de edad de los 25 a los 29 años que se sitúe por debajo del 50% para ambos sexos.

Gráfico. Tasa de temporalidad entre la juventud asalariada del sector privado según grupo de edad y sexo



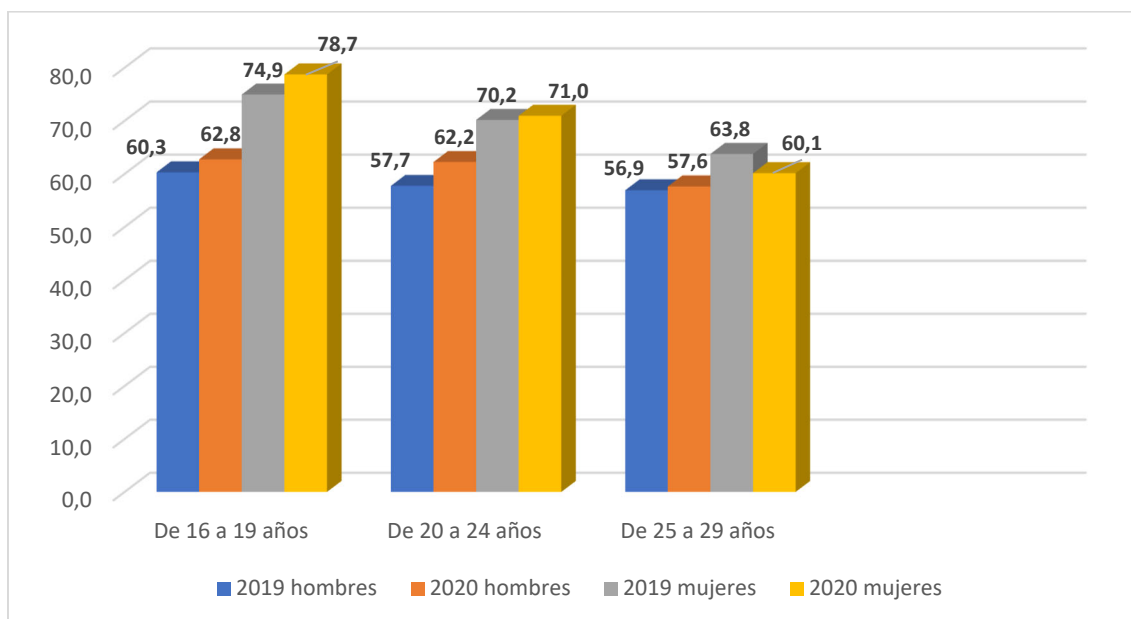
Fuente. INE. EPA IT 2019 y IT2020

2.- EL PESO DEL SECTOR SERVICIOS EN LA OCUPACIÓN DE LA JUVENTUD

El sector privado de servicios es fundamental para la entrada en el empleo de la juventud y especialmente para las mujeres, y su importancia aumenta entre 2019 y 2020.

- Entre los hombres jóvenes de entre 16 y 19 años, el 62,8% está ocupado en el sector servicios. Esa proporción asciende al 78,7% entre las mujeres (2020)

Gráfico. Peso de la ocupación en el sector servicios entre los jóvenes menores de 30 años según sexo y año.



Fuente. INE. EPA IT 2019 y IT2020. Sector servicios privados (incluye las actividades incluidas en las secciones G,H,I,J,K,L,M,N,R,S y T).

En el ámbito de actuación de la FeSMC-UGT, el comercio, la hostelería, las actividades profesionales científicas y técnicas y las actividades administrativas y servicios auxiliares acaparan el 65% de los ocupados en el sector de servicios privados (IT2020). Esta proporción alcanza mayores proporciones entre las personas jóvenes, y aumenta desde 2019.

Así, un 70% de las personas jóvenes de entre 16 y 19 años ocupados en el sector servicios privados desempeñan su trabajo en las actividades de comercio y hostelería (de los cuales el 41% lo hacen en hostelería).

En la actividad de comercio se ocupan casi un tercio de los jóvenes de entre 20 y 24 años y un 31% de los que cuentan entre 25 y 29 años.

Si estas actividades son importantes para las personas jóvenes por el volumen de empleo, otras lo son porque suponen una posibilidad de empleo para estas personas en mayor proporción que para el resto de ocupados: es el caso de las actividades científicas, profesionales y técnicas, o las actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento.

Se trata en todos los casos de actividades con una mayor precariedad laboral que se ceba especialmente en este colectivo. Si a eso se suma el frenazo de la actividad, cuando no la

suspensión total, de la misma durante el estado de alarma decretado por el Gobierno para hacer frente a la epidemia del COVID-19, el varapalo en el empleo de la juventud es descomunal. Tanto por la pérdida de empleo como de la posibilidad de consolidar una mínima estabilidad.

Los datos más actualizados de paro y contratación a falta de la publicación de los datos del segundo trimestre de la EPA, confirman esa tendencia.

3.- EL PARO, UN PROBLEMA QUE CRECE MUCHO MÁS ENTRE LAS PERSONAS JÓVENES

Los efectos de la epidemia se dejan sentir en mayor medida entre la juventud: **el número de demandantes de empleo en paro crece mucho más entre las personas jóvenes**

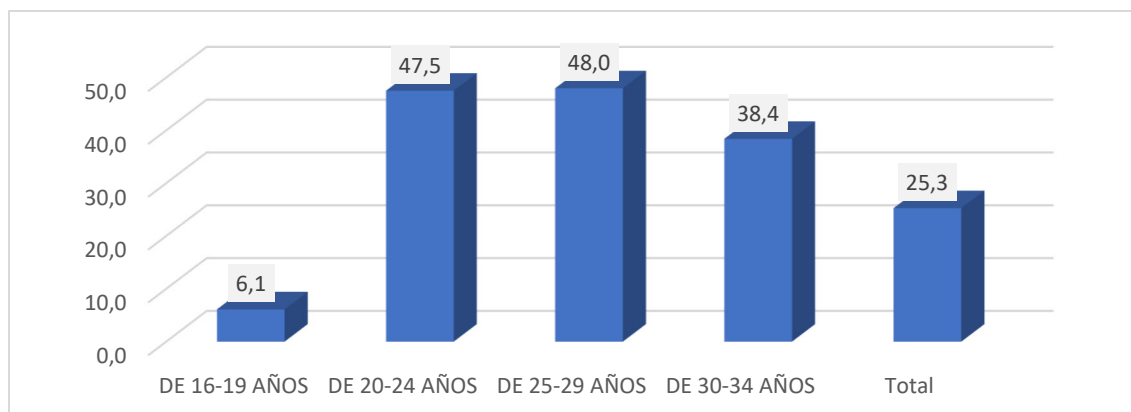
En mayo de 2020 hay 1.118.394 de personas jóvenes (menores de 35 años) paradas demandantes de empleo (un 40,9% más que en mayo de 2019). Una subida mucho más alta que la media (25,3%). Las personas jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y 29 años son las que más han crecido.

Tabla. Numero parados demandantes de empleo según grupo de edad. Absolutos. Variación mayo 19-20 (absoluta y %)

Grupos de edad	may-19	may-20	TV absoluta	TV (%)
DE 16-19 AÑOS	67.210	71.316	4.106	6,1
DE 20-24 AÑOS	173.049	255.258	82.209	47,5
DE 25-29 AÑOS	266.129	393.785	127.656	48,0
DE 30-34 AÑOS	287.605	398.035	110.430	38,4
TOTAL JÓVENES PARADOS	793.993	1.118.394	324.401	40,9
TOTAL PARADOS	3.079.491	3.857.776	778.285	25,27
% JOVENES PARADOS	25,8	29,0		

Fuente: SEPE. Datos de empleo.

Gráfico. Tasa de variación (%) del número de personas paradas demandantes de empleo según grupo de edad. (mayo 19-20)



Fuente: SEPE. Datos de empleo

4.- ¿CÓMO AFECTA EL INICIO DE LA REACTIVACIÓN A LA JUVENTUD?

Menos empleo para la juventud ...

El notable descenso de la actividad económica ha supuesto no sólo un aumento del paro también una ralentización drástica de la contratación que afecta especialmente a las personas jóvenes.

En mayo de 2019 los contratos suscritos con personas con una edad comprendida entre los 16 y 34 años supusieron el 48,3% del total. Un año después la contratación joven descendió hasta el 43%.

...y especialmente para las mujeres.

Entre mayo de 2019 y mayo de 2020, el número de contratos para jóvenes de entre 16 y 34 años se ha reducido entre los hombres un 57,1% y entre las mujeres un 70,3%.

Y, además, una contratación más precaria

Entre mayo de 2019 y 2020 se han formalizado 65.074 contratos iniciales menos de carácter indefinido y 1.117.655 menos de carácter temporal.

Esta contracción de la contratación ha sido mayor entre jóvenes: de todos los contratos indefinidos suscritos, sólo el 39,3% fueron con jóvenes menores de 35 años (en mayo de 2019 ese porcentaje fue del 45,8%).

El número de contratos iniciales de carácter temporal ha supuesto en mayo de 2020 un 93,9% del total de contratos. Entre jóvenes menores de 35 años ese porcentaje asciende hasta el 94,5%. Y alcanza proporciones mayores entre jóvenes menores de 25 años.

Tabla. Contratos iniciales según grupo de edad (jóvenes menores de 35), carácter temporal o indefinido y año.

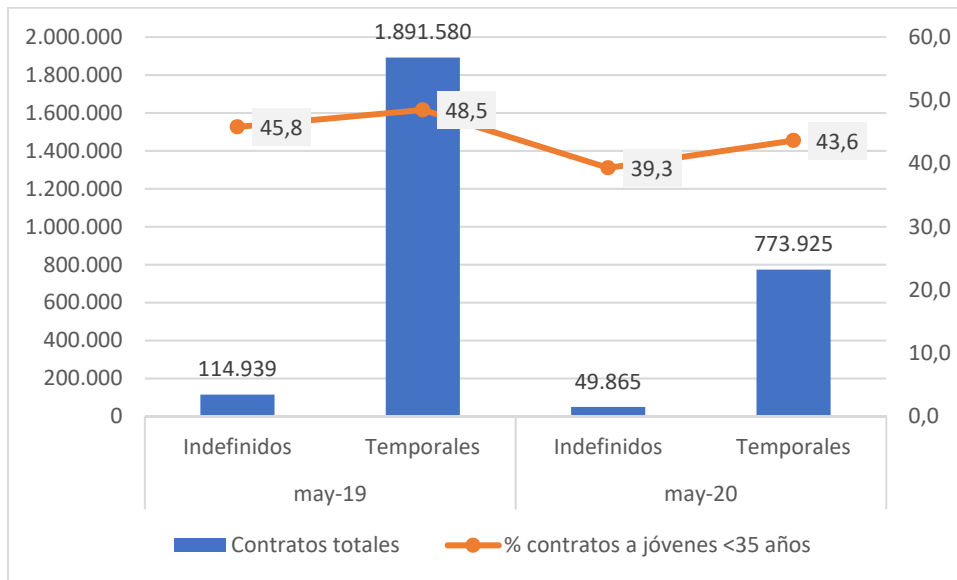
	may-19		may-20		TV* Absoluta		TV* Relativa		% temporalidad	
	Ind**	Temp***	Ind	Temp	Ind	Temp	Ind	Temp	2019	2020
16-19	3.969	81.707	1.055	26.305	-2.914	-55.402	-73,4	-67,8	95,37	96,1
20-24	13.456	298.979	4.567	99.964	-8.889	-199.015	-66,1	-66,6	95,69	95,6
25-29	18.336	294.926	6.901	110.497	-11.435	-184.429	-62,4	-62,5	94,15	94,1
30-34	16.872	241.344	7.079	101.002	-9.793	-140.342	-58,0	-58,2	93,47	93,5
Total jóvenes	52.633	916.956	19.602	337.768	-33.031	-579.188	-62,8	-63,2	94,57	94,5
Total	114.939	1.891.580	49.865	773.925	-65.074	-1.117.655	-56,6	-59,1	94,27	93,9
% jóvenes	45,8	48,5	39,3	43,6						

Fuente. SEPE. Estadística de contratos.

*Tasa de variación absoluta (TV Absoluta) y Tasa de variación relativa (TV Relativa)

** Ind (Contrato indefinido); *** Temp (Contrato temporal)

Gráfico. Contratos indefinidos y temporales (mayo 2019 y mayo 2020) y % de contratos suscritos con jóvenes < 35 años.



Fuente. SEPE. Estadística de contratos.

5.-EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN, OCUPACIÓN Y PARO SEGÚN EDAD

El envejecimiento de la población tiene una clara expresión en la evolución de la estructura de edad en la población ocupada y también en la parada.

Si en 2008, el 22,2% de los ocupados tenía menos de 30 años, esa proporción se sitúa en el 13,9% en 2019. A su vez, y para esas mismas fechas, la proporción de personas ocupadas de 50 y más años ha pasado del 21,2% al 31,2%.

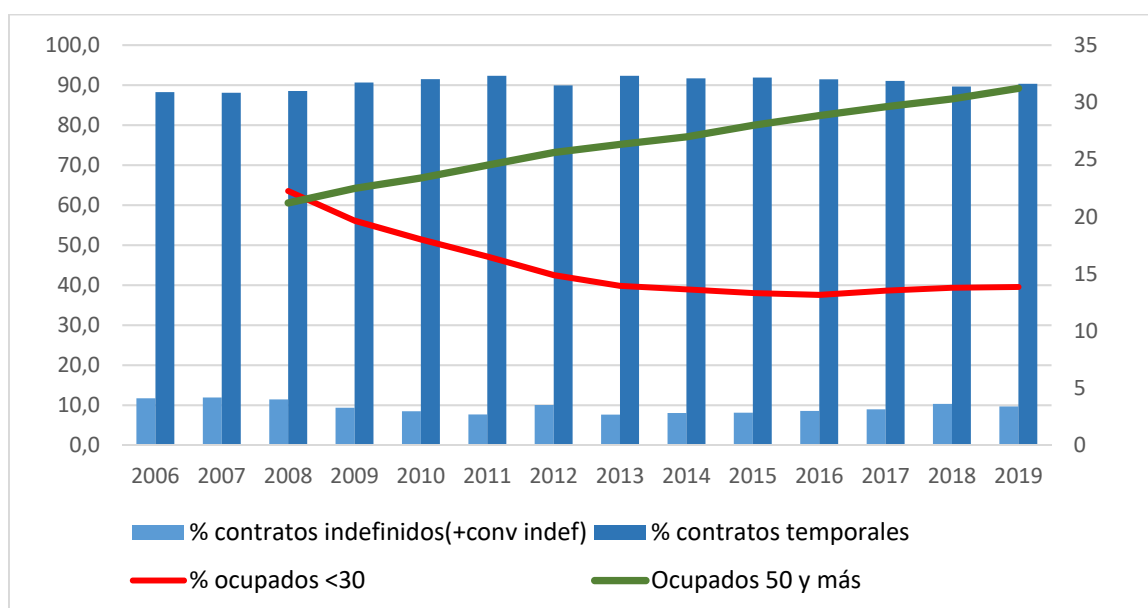
La composición del paro según edad a lo largo de los años sigue una pauta similar. Si en 2008, el 39% de los parados tenía menos de 30 años (o el 53,4% si consideramos a los menores de 35 años) en 2019 ese porcentaje desciende hasta el 27,7% (o el 38,2% si incluimos a los menores de 35 años). La evolución tiene un sentido contrario respecto a los parados de más de 45 años que pasan de suponer el 22,6% en 2008 al 38,6% en 2019.

En todo este tiempo, el contrato temporal ha sido el mecanismo de ajuste principal (entre otros que inciden en la flexibilidad precaria del mercado de trabajo). Una tipología de contrato que se despliega en prácticamente todas las edades.

Así, si en 2008 el 88,5% de todos los contratos iniciales fueron temporales, la cifra sube hasta el 90,3% en 2019, alcanzando su mayor pico en 2011 y 2013, años en los que la proporción de contratos temporales ascendió hasta el 92,3% del total de contratos de cada uno de esos años.

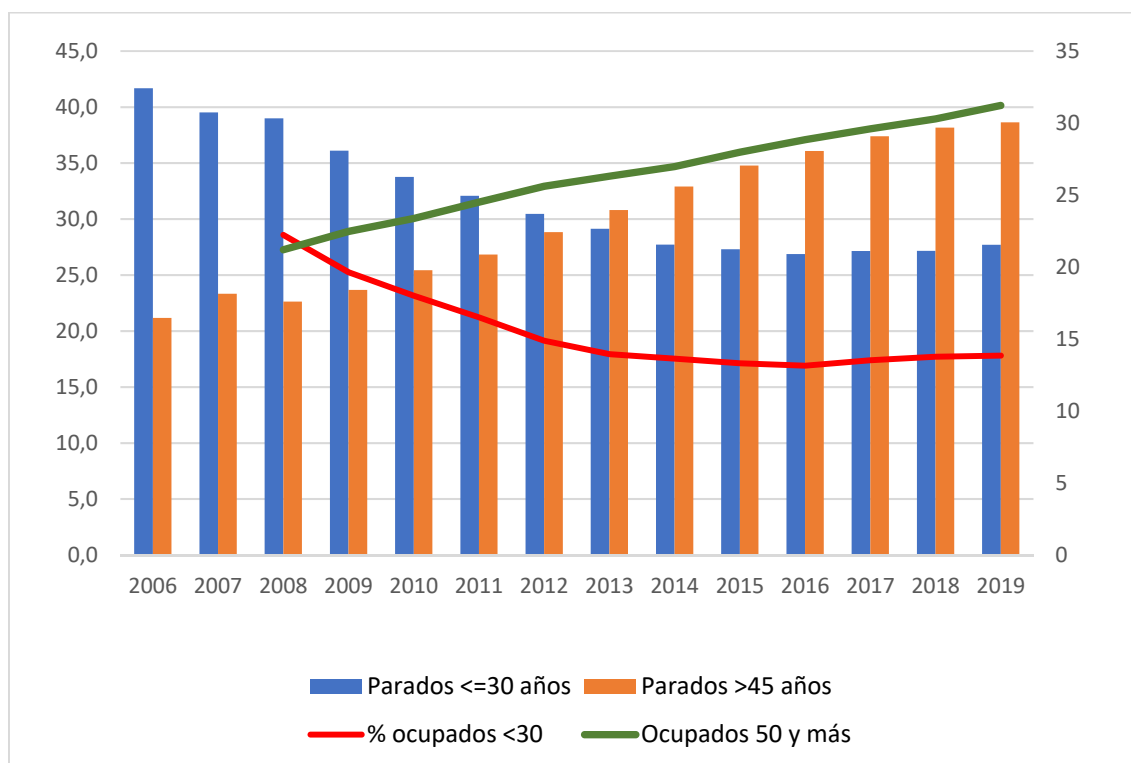
Surge entonces la pregunta si ante un cambio tan profundo en la estructura de edad de la ocupación y el paro los contratos temporales (la mayoría de obra y servicio y eventual por circunstancias para la producción) es la única herramienta para regular el mercado de trabajo y orientarlo a una mayor estabilidad que, vista la evolución del paro, ya no depende tanto de la edad o no sólo.

Gráfico. Evolución del % de contratos según tipo y de los ocupados según grupos de edad. 2006-2019



Fuente: Síntesis anuales del mercado de trabajo (SEPE) y EPA (series anuales) del INE. Elaboración propia

Gráfico. Evolución del % de parados y de ocupados por grupos de edad y año.2006-2019



Fuente: Síntesis anuales del mercado de trabajo (SEPE) y EPA (series anuales) del INE. Elaboración propia

6.- EL USO DEL CONTRATO RELEVO

El contrato relevo surgió como respuesta a las elevadas tasas de paro de los jóvenes y emerge como una fórmula contractual que, vinculada a la jubilación parcial, se presenta como una herramienta para asegurar el puesto de trabajo y el relevo generacional.

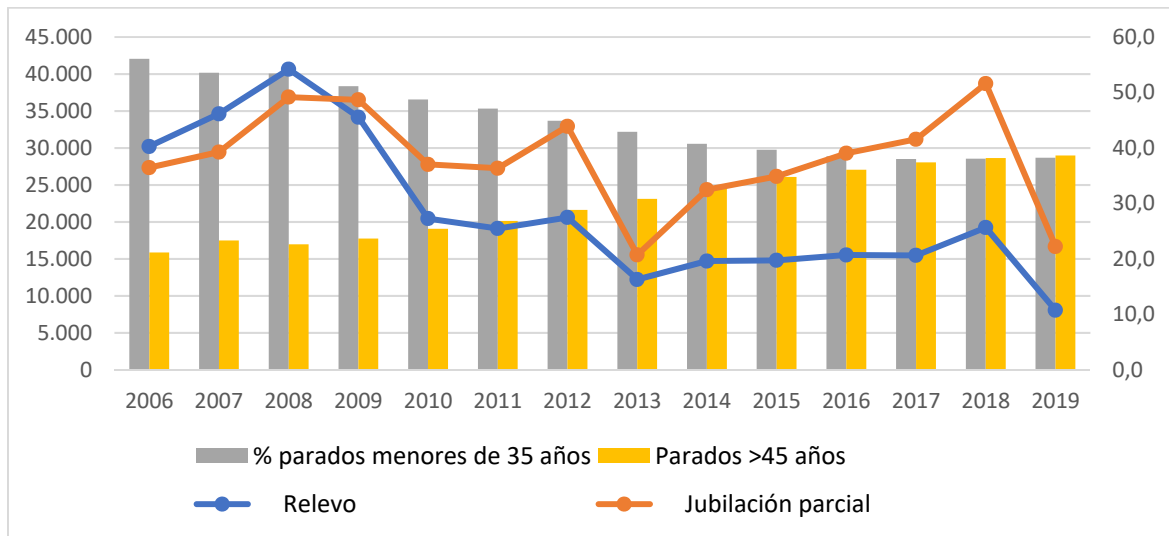
Este planteamiento podría tener un encaje en el mercado de trabajo actual, aunque requeriría un ajuste. En este caso con un triple objetivo: asegurar el puesto, mantenerlo y dar entrada a los jóvenes.

Sin embargo, su uso es muy residual y ha disminuido a lo largo del tiempo y parece haberse desvirtuado.

Las cifras evidencian un uso errático y residual del contrato relevo y las jubilaciones parciales. Entre 2008 y 2012 el uso del contrato relevo se redujo en un 49,3% y el de jubilación parcial en un 10,7%. La disminución continúa y aumenta en los años siguientes: desde 2012 a 2019 se han reducido un 60,9% los contratos relevo y un 49,4% los contratos por jubilación parcial.

Ni el aumento de la edad media de las personas ocupadas, ni el aumento del paro de los jóvenes parece tener una incidencia en el número de contratos relevo.

Gráfico. % de parados según grupo de edad y evolución del número de contratos de relevo y jubilación parcial



Fuente: Síntesis anuales del mercado de trabajo (SEPE) y EPA (series anuales) del INE. Elaboración propia

Por otra parte, los datos reflejan la creciente desvinculación entre los contratos relevo y la jubilación parcial. En 2008, año en la que la proporción está por encima de 1 a 1 (110,2%) hasta el 48,7% en 2019; es decir, menos de un contrato relevo por cada dos contratos de jubilación parcial.

El recurso al contrato temporal de quita y pon y con duraciones mucho más cortas se impone como herramienta para la gestión *flexible* de la mano de obra. Hay que tener en cuenta que la duración de un contrato de relevo es, en la práctica totalidad de los casos, superior a los 12 meses.

Tabla. Evolución del número de contratos de relevo y contratos de jubilación parcial según año. Proporción de contratos relevo/contratos jubilación parcial

	%contrato relevo/jubilaciones parciales	Contratos relevo	Contratos jubilación parcial
2006	110,4	30.206	27.354
2007	117,6	34.618	29.445
2008	110,2	40.646	36.884
2009	93,5	34.162	36.518
2010	73,6	20.459	27.787
2011	70,1	19.117	27.268
2012	62,6	20.609	32.929
2013	78,6	12.225	15.554
2014	60,4	14.715	24.361
2015	56,6	14.811	26.155
2016	53,1	15.537	29.287

2017	49,7	15.487	31.180
2018	49,7	19.246	38.707
2019	48,3	8.063	16.678

Fuente: Síntesis anuales del mercado de trabajo. SEPE. Elaboración propia

En los años iniciales, desde 1985, año en el que se publicó la norma que regulaba por primera vez la figura del contrato relevo hasta 1996, el número de dichos contratos paso de 1944 a 223. Es decir, ni siquiera en los años iniciales de la aplicación de la norma tuvo ni el alcance, ni la progresión inicialmente pretendida.

7.- UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS RELEVO.

Para aproximarnos a las características de las personas y de las empresas que suscriben un contrato relevo tomamos como referencia la **estadística de contratos mensual**. El SEPE edita dos tipos de publicaciones, ambas de carácter mensual: una sobre contratos iniciales en cada mes y otra sobre adscripciones de contratos (que se publica en formato pdf).

Hay que tener en cuenta que se tratan de datos correspondientes a un solo mes, pero los resúmenes anuales no recogen la información tan desagregada por tipo de contrato como para dar cuenta de las características y posibles diferencias en el uso de cada contrato.

El peso de los contratos relevo es insignificante. No llega al 0,1% de los contratos realizados en cada uno de los meses que tomamos como referencia (mayo de 2019 y de 2020).

El 65,6% de los contratos relevos suscritos en mayo de 2019 fueron en empresas del sector servicios. La proporción de este tipo de contratos en el sector servicios aumento hasta el 70,5% en mayo de 2020.

Los contratos relevo se distribuyen de forma heterogénea según la actividad. Así, en el sector servicios, destaca su uso sobre todo en los servicios (educación y sanidad) y administración pública. Los contratos relevo suscritos en esas actividades supusieron el 41,3% de todos los contratos de relevo suscritos en el sector servicios en el año 2019 y el 59,4% en 2020.

Entre las actividades incluidas en FeSMC-UGT destaca sobre todo el sector de transporte, especialmente el de carretera, aunque su uso disminuye de un año a otro; actividades administrativas y servicios auxiliares (la mayoría en servicios a edificios y actividades de jardinería), algo en comercio al por menor y en hostelería (servicios de alojamiento).

En conclusión, decae el uso del contrato relevo en general y en el sector servicios en particular. Su uso se concentra en los servicios de educación, sanidad y asistencia sanitaria y en la administración pública.

**Tabla. Número de contratos relevo y de jubilación parcial según año (mes de mayo).
Absolutos y porcentajes verticales.**

	Absolutos				% verticales			
	may-19		may-20		may-19		may-20	
	RELEVO	JUB PARC	RELEVO	JUB PARC	RELEVO	JUB PARC	RELEVO	JUB PARC
AGRICULTURA Y PESCA	10	5	5	12	1,61	0,33	1,92	1,29
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0	1	0	0	0,00	0,07	0,00	0,00
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	183	742	59	436	29,42	49,04	22,61	47,03
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE	0	2	0	9	0,00	0,13	0,00	0,97
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESC	13	14	9	34	2,09	0,93	3,45	3,67
INDUSTRIA	196	759	68	479	31,51	50,17	26,05	51,67
CONSTRUCCION	8	40	4	24	1,29	2,64	1,53	2,59
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHÍCU	32	121	7	87	5,14	8,00	2,68	9,39
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	51	231	4	63	8,20	15,27	1,53	6,80
I HOSTELERÍA	21	45	1	5	3,38	2,97	0,38	0,54
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	6	9	0	4	0,96	0,59	0,00	0,43
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	0	6	0	4	0,00	0,40	0,00	0,43
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	0	3	0	0	0,00	0,20	0,00	0,00
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC	5	22	3	19	0,80	1,45	1,15	2,05
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA	27	47	14	49	4,34	3,11	5,36	5,29
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL	147	98	50	48	23,63	6,48	19,16	5,18
P EDUCACIÓN	32	10	36	36	5,14	0,66	13,79	3,88
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	78	91	69	86	12,54	6,01	26,44	9,28
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	4	15	0	2	0,64	0,99	0,00	0,22
S OTROS SERVICIOS	2	7	0	7	0,32	0,46	0,00	0,76
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST	3	4	0	2	0,48	0,26	0,00	0,22
U ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SERVICIOS	408	709	184	412	65,59	46,86	70,50	44,44
TOTAL, ACTIVIDAD ECONOMICA	622	1513	261	927	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente. SEPE. Estadística de contratos. Elaboración propia.

Para avanzar un poco más en las características de las empresas que realizan contratos relevos tenemos que acudir a la publicación del SEPE sobre adscripciones de contratos que publica también con carácter mensual y en formato pdf. Tomamos como referencia la publicación correspondiente a **enero de 2020**.

En el análisis que sigue se tienen en cuenta todos los contratos relevo (los celebrados tanto en los servicios (incluida la administración y los servicios públicos) como en la industria, la construcción y los servicios ya que no es posible obtener información desagregada de este tipo. Hay que tener en cuenta que la mayor parte de los contratos relevo se concentran en los servicios, y en concreto, en los servicios y administración pública.

7.2 Contratos relevo según tamaño de empresa

Sólo un 24,3% de los contratos relevo se han suscrito en empresas que emplean hasta 50 trabajadores, mientras que las empresas de este tamaño acaparan el 57,1% de todos los contratos iniciales.

Casi un 40% (39,8%) se han suscrito con empresas que emplean entre 51 y 500 trabajadores. Otro 37% en empresas con 500 o más (frente al 10,9% del total de contratos iniciales).

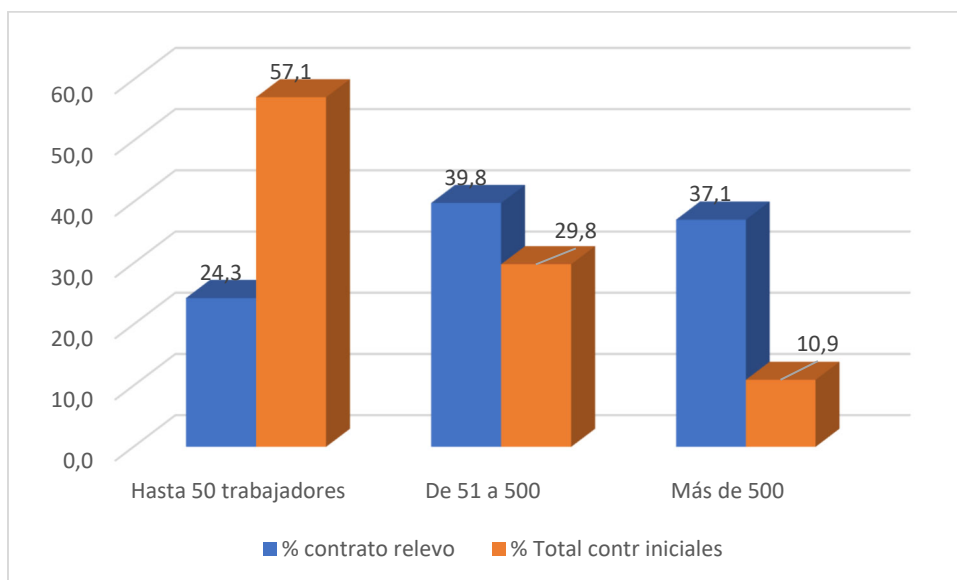
Podría decirse que el uso del contrato relevo está más presente en empresas menos dinámicas en la contratación en general y su uso aumenta a medida que lo hace el tamaño de empresa. (fundamentalmente temporal).

Tabla Número de contratos relevo y de contratos iniciales (totales) según tamaño de empresa. Absolutos y porcentajes. Enero 2020

	Relevo	Total, contratos iniciales	% contrato relevo	% Total contratos iniciales
Total	625	1692517	100,0	100,0
1 a 9	33	518531	5,3	30,6
10 a 25	43	268077	6,9	15,8
26 a 50	76	180168	12,2	10,6
51 a 100	70	168284	11,2	9,9
101 a 249	104	208856	16,6	12,3
250 a 500	75	127866	12,0	7,6
501 a 1000	48	88115	7,7	5,2
1001 a 500	82	62159	13,1	3,7
2501 a 10000	94	33740	15,0	2,0
10000 y +	8	1285	1,3	0,1
sin datos		35436		

Fuente. SEPE. Estadísticas de contratos. Adscripciones. Elaboración propia

Grafico. Distribución porcentual del número de contratos relevo y contratos iniciales según tamaño de empresa. Enero 2020



Fuente. SEPE. Adscripciones de contratos. Elaboración propia

7.3 Contratos de relevo según edad

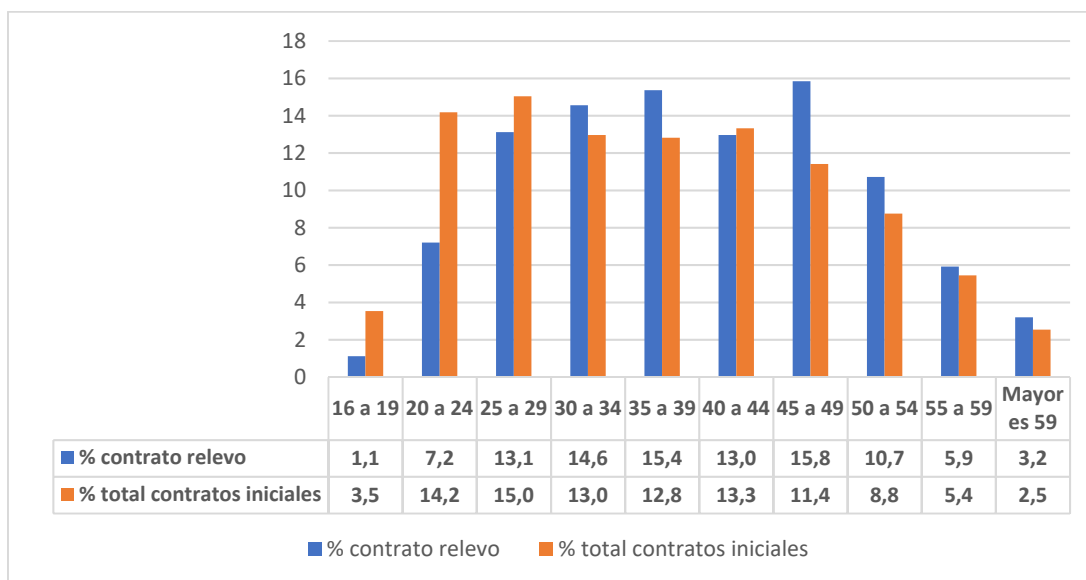
La distribución de los contratos relevo según edad parece dar cuenta de un uso distinto a su finalidad inicial: proporcionar empleo a personas trabajadoras jóvenes en desempleo.

El 43% de los contratos relevo se suscribieron (enero de 2020) con personas que tenían edades comprendidas entre los 25 y 39 años y un 48% con personas con edades superiores (40 y más años).

	Relevo	Total, contratos iniciales
Total, edad	625	1692517
16 a 19	1,1	3,5
20 a 24	7,2	14,2
25 a 29	13,1	15,0
30 a 34	14,6	13,0
35 a 39	15,4	12,8
40 a 44	13,0	13,3
45 a 49	15,8	11,4
50 a 54	10,7	8,8
55 a 59	5,9	5,4
Mayores 59	3,2	2,5

Fuente. SEPE. Adscripciones de contratos. Elaboración propia

Grafico. Distribución porcentual del número de contratos relevo y contratos iniciales según tamaño de empresa. Enero 2020



Fuente. SEPE. Adscripciones de contratos. Elaboración propia

7.4 Contratos de relevo según nivel de estudios

Un 24,6% de los contratos de relevo suscritos lo han sido con personas con un nivel de estudios equivalente a ESO. Otro 23,5% con personas con estudios superiores (segundo y tercer ciclo). **Entre las personas con este nivel de estudios (superiores) es entre quienes tiene una mayor cobertura en comparación con la distribución de contratos iniciales.**

Tabla. Distribución del número de contratos según nivel de estudio. De relevo y total de contratos iniciales. Absolutos y porcentajes

	RELEVO	TOTAL, CONTRATOS INICIALES	% contrato relevo	% contratos iniciales
Total	625	1692517	100	100
Sin estudios	10	131976	1,6	7,8
Estudios primar	96	453587	15,4	26,8
PROG FP	64	92939	10,2	5,5
ESO	154	793810	24,6	46,9
TEC PROF SUP	69	53547	11,0	3,2
PRIMER CICLO	71	38164	11,4	2,3
SEG Y TER CICLO	147	107113	23,5	6,3
OTROS	14	17833	2,2	1,1
SIN DETERMINAR		3548	0,0	0,2

Fuente. SEPE. Adscripciones de contratos. Elaboración propia

7.5 Contratos de relevo según ocupación

Las ocupaciones que más se han beneficiado de un contrato relevo son, en coherencia con las actividades de la empresa o entidad que lo suscribe, las **relacionadas con la educación, sanidad y otros servicios públicos**: profesores, profesionales de la salud, trabajadores dedicados al cuidado personal y también otro personal de limpieza y de recogida de residuos urbanos.

Tabla. Principales Ocupaciones (el 88,8%) de las personas que han suscrito un contrato relevo y un contrato de jubilación parcial. Absolutos y porcentajes

Ocupación	Contratos relevo	Contratos jubilación parcial	% contrato relevo	% contrato jubilación parcial
22 PROF. ENSEÑ. INFANTIL, PRIM. SE	76	51	12,16	3,7
21 PROFESIONALES DE LA SALUD	46	28	7,36	2,0
56 TRABAJ. CUIDADOS PERSONAS E	38	33	6,08	2,4
92 OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA	35	63	5,6	4,6
94 RECOG. RESIDUOS URBANOS, VE	29	27	4,64	2,0
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS	27	33	4,32	2,4
97 PEONES DE INDUSTRIAS MANUFA	26	121	4,16	8,8
82 MONTADORES Y ENSAMBLADORE	20	30	3,2	2,2
59 TRABAJ. SERVIC. PROTECCIÓN Y	17	20	2,72	1,5
81 OPERADORES INSTALAC. Y MAQUI	17	159	2,72	11,6
84 CONDUCT. VEHÍCULOS TRANSP. U	17	43	2,72	3,1
36 PROF. APOYO GEST. ADVA; TÉC. F	16	26	2,56	1,9
23 OTROS PROFESIONALES DE LA E	15	5	2,4	0,4
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OT	15	39	2,4	2,9
28 PROFESIONALES EN CIENCIAS SO	14	7	2,24	0,5
31 TÉC. DE LAS CIENCIAS Y DE LAS I	14	69	2,24	5,0
37 PROF. APOYO SERV. JUR. SOC. C	13	14	2,08	1,0
51 TRABAJ. ASALARIADOS SERVIC. R	13	18	2,08	1,3
58 TRABAJ. DE LOS SERVICIOS PERS	13	22	2,08	1,6
73 SOLD/CHAP/MONT. ESTRUC. MET/	13	67	2,08	4,9
77 TRABAJ. INDUST. ALIMENTAC. BEB	12	36	1,92	2,6
24 PROF. FÍSICAS, QUÍMI. MATEMAT.	11	16	1,76	1,2
71 TRABAJ. OBRAS ESTRUCT. CONST	11	18	1,76	1,3
33 TÉC. SANIT. Y PROF. TERAPIAS AL	9	10	1,44	0,7
74 MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE	9	49	1,44	3,6
52 DEPENDIENTES EN TIENDAS Y AL	8	50	1,28	3,7
26 ESPEC. ORG. ADMON Y EMPRESA	7	17	1,12	1,2
29 PROF. DE LA CULTURA Y EL ESPE	7	4	1,12	0,3
78 TRABAJ. MADERA/TEXTIL/CONFEC	7	44	1,12	3,2

Fuente: SEPE. Adscripciones de contratos. Enero 2020. Elaboración propia