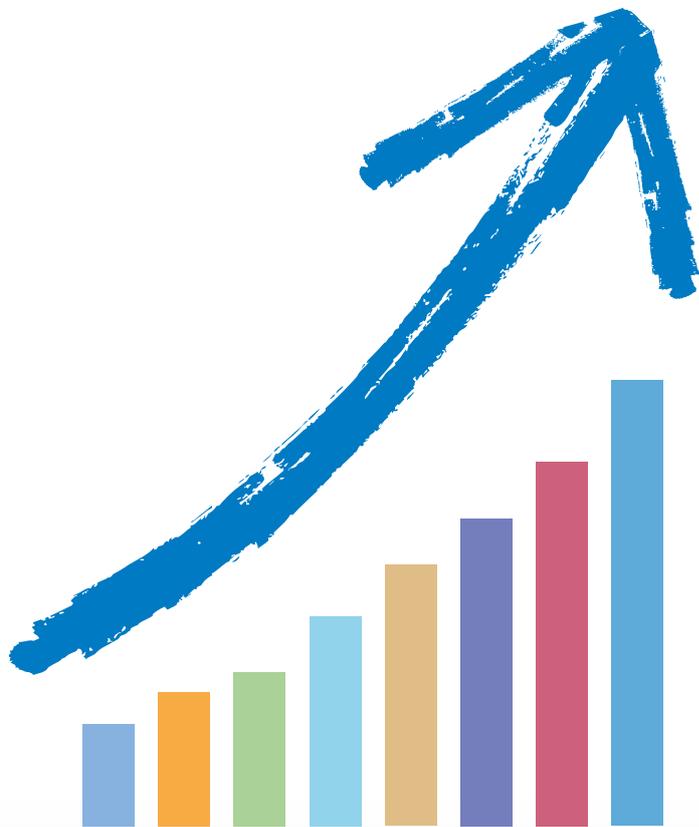




ESTRATEGIA DE REACTIVACIÓN PARA EL

Empleo de Calidad

Región de Murcia 2024





ESTRATEGIA DE REACTIVACIÓN PARA EL

Empleo de Calidad

Región de Murcia 2024



Región de Murcia

Sef

Servicio Regional
DE EMPLEO y FORMACIÓN

Índice

Motivación	4
Contexto	8
Fundamentos	56
Líneas estratégicas	64
Línea 1: incentivar las actuaciones hacia colectivos con más dificultades	68
Línea 2: potenciar la atención individualizada de las personas desempleadas	72
Línea 3: aumentar las actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral	76
Línea 4: aumentar las actuaciones para la mejora de la calidad en el empleo	78
Línea 5: lucha contra las desigualdades de género en el empleo	82
Línea 6: una formación focalizada en las nuevas necesidades	86
Línea 7: recuperación y consolidación del emprendimiento	90
Línea 8: incentivar la economía social	94
Línea 9: incentivar el empleo verde y sostenible	96
Línea 10: mejorar la calidad de los servicios públicos	100
Objetivos	104
Seguimiento	110
Anexo de acciones	112

Motivación

La Estrategia por el Empleo de Calidad de la Región de Murcia ha sido el instrumento de referencia de las políticas de empleo de la Región de Murcia entre los años 2017 y 2020. La elaboración de la Estrategia contó con la participación en todas las fases de la misma del Gobierno regional a través de la Consejería de Empleo y de las organizaciones CROEM, CC.OO. y UGT.

Esta participación ha continuado a lo largo de los 4 años de vigencia de la Estrategia en la Comisión de Seguimiento, que ha servido para ver la evolución de los principales indicadores de empleo de la Región, para poner en marcha o hacer seguimiento de acciones y para valorar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Llegados al punto en que la Estrategia vigente llega a su fin y frente a una situación de grave crisis provocada por la pandemia del COVID-19, se hace necesario iniciar los trabajos de definición de las líneas y las áreas de actuación prioritarias en materia de empleo en la Región de Murcia para los próximos años.

El inicio de un nuevo ciclo motivado más que por el final de la vigencia de la Estrategia, por la situación generada por la crisis sanitaria, nos enfrenta a un gran reto, el de definir las principales líneas de actuación para los próximos años, que permitan al menos mitigar los efectos de la pandemia sobre el empleo y trazar las bases para una recuperación lo más estable y temprana posible.

En la elaboración de estas líneas hay que tener en cuenta dos hechos fundamentales:

- ◆ Las actuales circunstancias, originadas por la pandemia del COVID-19 y que han trastocado la situación socioeconómica mundial desde el mes de marzo de una forma global e importante. Además, las circunstancias de incertidumbre hacen que estas líneas deban diseñarse con la suficiente flexibilidad para su revisión, si es necesario, en el plazo más corto de dos años.
- ◆ Por otra parte, las líneas orientadoras de la política de empleo para los próximos años deben ser coherentes con otras estrategias que también se encuentran en fase de elaboración y que ya tienen en cuenta el nuevo contexto actual. Entre estas referencias se encuentra el Pacto Regional del Diálogo Social para la Reactivación Económica y Social de la Región de Murcia, la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo que se está elaborando y en un ámbito más global, el marco para la respuesta socioeconómica al COVID de Naciones Unidas y los que establezca la Unión Europea en materia de empleo para los próximos años.

Estas líneas estratégicas definidas teniendo en cuenta estos dos aspectos, serán las que engloben las áreas de trabajo en las que se centrará la acción de gobierno en materia de empleo durante los próximos años. No obstante, en un contexto tan incierto como el actual, la evolución de la situación socioeconómica en el medio plazo, puede hacer necesario una adaptación de las líneas prioritarias hacia ámbitos específicos no contemplados ahora.

Definición de un nuevo escenario

El marco de vigencia temporal de la Estrategia debe fijarse para un período de tiempo lo suficientemente amplio que permita desplegar de forma completa las medidas y acciones que contiene, pero al tiempo con la posibilidad de revisión parcial debido a las actuales circunstancias, que dificultan enormemente prever el camino que pueden tomar los acontecimientos.

Además del marco temporal, otro gran elemento de cualquier estrategia, la definición de los objetivos, queda también sujeto a la incertidumbre pues a las necesidades que ya existían en el mercado laboral y que no cambian por la pandemia, se unen necesidades sobrevenidas que es necesario identificar para incluir como objetivos de mejora.

En este escenario tan complejo, es necesario comenzar por establecer unas líneas de trabajo para los próximos años, que fijen los grandes temas que la Estrategia quiere abordar para el mercado laboral de la Región de Murcia. De estas grandes líneas se derivarán las áreas concretas de actuación que se enfocan ya directamente a las acciones a poner en marcha o continuar desarrollando.

De la definición de las líneas y áreas de actuación se derivan los objetivos que la Estrategia pretende alcanzar al final de su vigencia o de forma parcial, cada año.

Todo ello, construido desde el diálogo y acuerdo entre principales agentes del mercado laboral, el Gobierno Regional, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales (CROEM), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO).

Contexto

Al comienzo de 2020 la situación del país y de la Región en particular, mostraba una ralentización del crecimiento económico y del empleo que se había iniciado en 2014. Esta recuperación de la crisis de 2008, permitió que la Región de Murcia se encontrara entre las regiones que generaban empleo a mayor ritmo y mantenía vigente alcanzar los dos principales objetivos de la Estrategia de Empleo a final de 2020, esto es, llegar a 620.000 personas ocupadas y una tasa de paro por debajo del 15%.

Así, los datos de la EPA con los que se cerró 2019 invitaban a este optimismo, pues establecían la cifra de personas ocupadas en la Región en 611.900 y la tasa de paro en el 16,1%, aunque en trimestres anteriores había llegado a estar por debajo del 14%. Pese a que el crecimiento económico había entrado en todo el país en una fase de ralentización, las previsiones para 2020 seguían augurando un aumento del empleo y descenso del paro.

El escenario socioeconómico sufrió un vuelco a partir de la declaración del estado de alarma, el 14 de marzo de 2020 y en la actualidad nos encontramos en una fase en la que el escenario que va a desarrollarse en los próximos meses e incluso años, es muy incierto y va a depender de variables muy vinculadas a la evolución de la situación sanitaria provocada por el COVID-19.

Las previsiones de evolución del PIB para este año 2020 no son nada positivas; la contracción de la economía española va a ser más intensa que la de otros países europeos y su recuperación previsiblemente más lenta. El retroceso del PIB se estima entre un 10,5% y un 13%, según qué organismo haga la previsión (el Gobierno de España lo sitúa en algo más del 11%, el FMI en casi el 13% y el Banco de España en una horquilla entre el 10,5% y el 12,6%). Este retroceso será mayor que el de 2009 (de hecho a nivel mundial se prevé una caída del PIB no vista desde el final de la Segunda Guerra Mundial) y situará el PIB nacional al nivel de 2015, es decir, un año después de que se iniciara la recuperación de la crisis anterior.

La evolución prevista para 2021 sin embargo no va a ser tan negativa y se esperan ya un saldo positivo del PIB a partir del año que viene. Esta evolución va a estar muy condicionada por factores como la contención de los rebotes y que se sigan produciendo avances significativos en la lucha contra la pandemia a lo largo de 2021.

Pero también será determinante el uso que se haga de los recursos movilizados por la Unión Europea a través del Fondo de Recuperación Next Generation EU, ya que de ello va a depender el impulso real que tengan sobre el aumento del PIB nacional a partir de 2021.

En cuanto a la evolución de la tasa de paro, dependerá de la capacidad para absorber a las personas trabajadoras actualmente en ERTE y a la existencia de nuevas oleadas de la pandemia, pero las previsiones sitúan en el peor de los casos, la tasa en cifras que están lejos de las alcanzadas durante la crisis de 2008.

Antes de entrar en la evolución de los principales indicadores de empleo, recopilamos en un apartado los retos más importantes que afronta el mercado laboral regional.

Retos del mercado laboral

Desempleo juvenil

Aunque el empleo juvenil ha mejorado mucho en los últimos años y es posible ver en ciertas medidas los efectos del programa de Garantía Juvenil, la tasa de paro de personas menores de 30 años en España continúa siendo de las más elevadas dentro de la Unión Europea.

En la Región de Murcia la tasa de paro juvenil además sigue estando por encima de la media nacional aunque sólo en el caso de las mujeres, porque entre los hombres mantiene niveles similares a la media. Además las diferencias por sexo en tasa de paro juvenil son mayores en nuestra región, lo que conecta también con el reto de las desigualdades de género.

El acceso al empleo juvenil tiene también su importancia porque las características que adopta la inserción inicial en el mercado de trabajo influyen enormemente en la trayectoria laboral de las personas a lo largo de su vida. De esta forma, y ello es de especial importancia en las circunstancias actuales, aquellas personas cuya inserción inicial en el mercado de trabajo se ha producido en un contexto de crisis económica, generalmente han tenido trayectorias laborales más precarias a lo largo de su vida laboral.

Por todo ello, el reto del desempleo juvenil se sitúa un foco esencial de atención de los objetivos y actuaciones de la presente Estrategia de Empleo.

Segmentación del mercado laboral por razón de género

El mercado laboral tanto a nivel nacional como regional, sigue mostrando características que reflejan desigualdades entre hombres y mujeres a la hora del acceso al empleo o la promoción profesional. Muchas de estas desigualdades tienen sus raíces en la educación y en la transmisión social de actitudes y estereotipos que perpetúan diferencias injustas entre sexos.

Además, estas diferencias se manifiestan también en la distinta distribución de mujeres y hombres entre los distintos sectores y subsectores de actividad, así como en determinados puestos de trabajo (segregación horizontal). Hay sectores con una clara predominancia de mujeres, como las actividades de los hogares como empleadoras de personal doméstico (94,97% del total de personas ocupadas son mujeres, según la EPA en 2019), actividades sanitarias y de servicios sociales (72,57%) y educación (64,30%).

En el polo opuesto hay un claro predominio de los hombres entre las personas ocupadas en la construcción (95,48% del total son hombres), transportes y almacenamiento (86,94%), industria (78,59%) y agricultura (78,52%)

En cuanto a la distribución por grupo de ocupaciones, las mujeres registran porcentajes más altos de representación en el personal de contabilidad, administrativo y otro personal de oficina (63,37% del total), personas trabajadoras de los servicios de restauración, personal, de protección y de la venta (60,07%), pero también entre el personal técnico y profesional científico e intelectual (56,27%).

Integración en el mercado laboral de colectivos con más dificultades

El riesgo de vulnerabilidad social es en Murcia es mayor que en la media nacional y de hecho se encuentra entre los más elevados de las distintas Comunidades Autónomas. El indicador AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusion, refleja el porcentaje de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social según la Estrategia Europa 2020) se situó en 2019 en el 31,9%, mientras que para el conjunto de España fue de un 25,3%, si bien este indicador se ha ido reduciendo desde el año 2014.

Varios son los factores que determinan la situación de exclusión social, tales como encontrarse en desempleo, la inactividad no deseada, la intensidad laboral del hogar (número de miembros del hogar en desempleo), el nivel educativo o la discapacidad

En los momentos de crisis se profundiza la posición desfavorecida de personas en riesgo de exclusión. Además, las personas en situación de exclusión social tienen muchas veces una baja percepción de capacidad y unas habilidades blandas poco entrenadas y es más probable que terminen realizando trabajos poco regulados o directamente irregulares.

Por tanto, uno de los grandes retos del mercado laboral es mejorar las oportunidades de empleo de todas aquellas personas que tienen más dificultades para integrarse en él. Encontrar vías para reducir estos obstáculos y facilitar un acceso al empleo en unas condiciones más igualitarias es uno de los retos que debe marcarse un mercado laboral en un Estado de bienestar.

Temporalidad

Los altos niveles de temporalidad son una de las características del mercado laboral de la Región de Murcia, de la misma manera que lo es del mercado laboral español, si bien en el caso de la primera con mayor intensidad.

Además la tasa de temporalidad es especialmente elevada para algunos colectivos de la población activa especialmente entre las personas jóvenes menores de 30 años (un 63,59% en el tercer trimestre de 2019), pero también para las mujeres (31,84%) o las personas inmigrantes extranjeras (47,70%).

Entre algunas de las posibles causas de las altas tasas de temporalidad de nuestra Región cabe señalar la relación directa que se puede establecer entre desempleo y temporalidad. Con frecuencia los territorios con mayores tasas de paro son también aquellos donde la temporalidad es mayor. Este sería el caso de nuestra región. Al haber mayor desempleo los costes de rotación de las empresas son menores, pues las personas trabajadoras son más fáciles de sustituir, al ser, a su vez, mayor el número de ellos que están disponibles para trabajar.

Otro factor se relacionaría con el tipo de estructura productiva existente en la Región de Murcia, caracterizada por estar compuesta por empresas más intensivas en mano de obra. El tamaño de las empresas también influye en las tasas de temporalidad. Así, a menor tamaño existe mayor tendencia a la contratación temporal, mientras que cuando las empresas tienen mayor volumen el recurso a dicha contratación se reduce.

En cuanto a las consecuencias, la temporalidad provoca que las trayectorias laborales de las personas trabajadoras sean más discontinuas. La sobreutilización de la temporalidad fomenta que las personas contratadas de forma temporal encadenen un contrato temporal tras otro, al tiempo que se hace más difícil retener y actualizar los conocimientos y habilidades de estas personas trabajadoras. Otro efecto negativo de una elevada temporalidad es que acaba desincentivando la búsqueda de empleo y la formación continua de las personas trabajadoras.

Nivel de cualificación de la población activa

La adecuación de demanda y oferta en el mercado laboral, pasa por la existencia de una oferta suficiente de personas trabajadoras con las competencias que demandan los sectores productivos.

Para ello es necesario por un lado, conocer esas competencias y por otro facilitar la adquisición de las mismas por la población activa. Una parte de esta adquisición, la que se vincula a la obtención de los conocimientos necesarios para una determinada ocupación, se obtiene a través de la formación, que a su vez va íntimamente ligada a otra parte, la adquisición de las habilidades necesarias, que se consigue desde la práctica.

El nivel de cualificación de la población de la Región de Murcia ha experimentado un aumento considerable en los últimos años. Si al inicio de la anterior Estrategia de Empleo, en 2017, el porcentaje de población mayor de 16 años que disponía de estudios de segunda etapa de secundaria con orientación profesional o estudios superiores, era del 30,9% (EPA, primer trimestre de 2017), en la actualidad es del 36,1% (EPA, tercer trimestre de 2020).

Pese a ello, la media nacional sigue estando por encima, pues se sitúa en el 39,8% y de hecho sólo tres comunidades autónomas (Extremadura, con el porcentaje más bajo, Castilla la Mancha y Andalucía) estarían por debajo de la Región de Murcia.

A ello se une una tasa de abandono escolar temprano que está en la región por encima de la media nacional (un 18,7% frente a un 16% en 2020), si bien ha experimentado un descenso muy fuerte en los últimos años: un 23% en 2017 al inicio de la anterior Estrategia de Empleo frente a un 18% en España. Pese a todo, de nuevo sólo tres comunidades autónomas tienen tasas de abandono superior a las de la Región de Murcia (Andalucía, que cierra la tabla, Baleares y Castilla la Mancha).

En este contexto, el esfuerzo en la formación profesional tanto educativa como para el empleo ha de continuar, de forma incluso más intensa porque como consecuencia de la pandemia, se han acelerado algunos de los cambios propios de la denominada sociedad 4.0. A ello se une la situación que va a generar la crisis en determinados empleos, que va a exigir la recualificación de una parte de la población activa hacia ámbitos de especialización profesional diferentes.

En este contexto, la formación profesional se sitúa entre los retos más importantes para los próximos años.

Evolución de los indicadores del mercado laboral

Para el análisis del contexto se presenta la evolución desde 2014 hasta el momento de realizar este análisis, el tercer trimestre de 2020 y para las cifras de paro registrado y afiliación, la evolución desde el inicio de los efectos más severos de la pandemia provocada por el COVID-19, en marzo de 2020 y hasta los últimos datos disponibles, de octubre de ese mismo año.

El objetivo es ver la evolución más inmediata y dónde los efectos de la crisis están siendo más fuertes, pero enmarcado en las tendencias más a medio plazo que venían reflejándose desde la recuperación económica de la anterior crisis de 2008.

Indicadores de análisis

Los indicadores que dan cuenta del estado del mercado laboral son múltiples y cada uno aporta una información concreta que en sí misma sólo nos habla de una parte de ese mercado. Además, la población puede segmentarse por diversas categorías que son significativas para el objeto de estudio, lo que resulta en un análisis segmentado por variables relevantes, en cuanto que establecen diferencias entre distintos grupos de población que comparten esa característica.

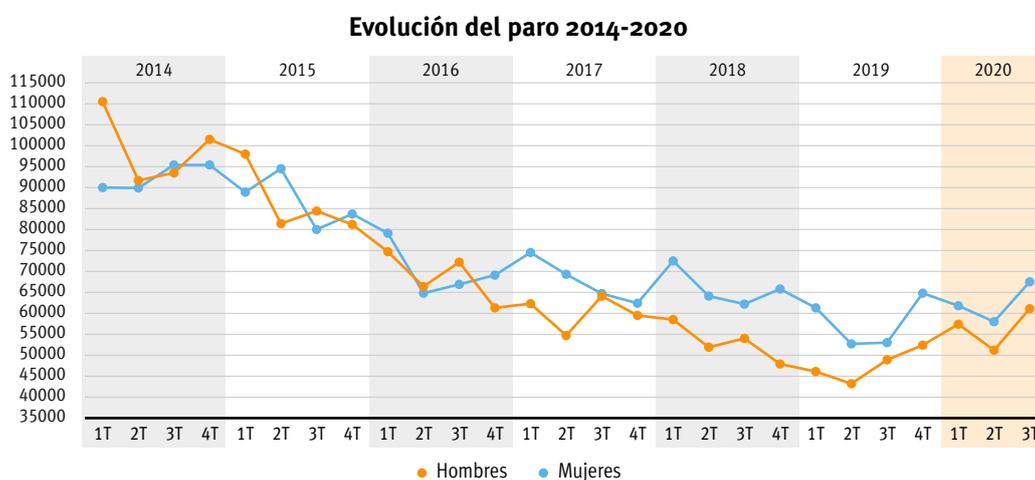
En este capítulo se analizará la evolución de la población activa (ocupada y parada), del paro registrado, de la población afiliada a las Seguridad Social, la contratación y la estructura salarial por sexo.

Dentro de cada indicador se segmentarán los datos por las variables de sexo, edad y sector económico siempre que sea posible por la disponibilidad de los datos. Todos los datos proceden del Instituto Nacional de Estadística (población ocupada, parada y estructura salarial), del Servicio Regional de Empleo y Formación (paro registrado y contratación) y de la Tesorería General de la Seguridad Social (afiliación).

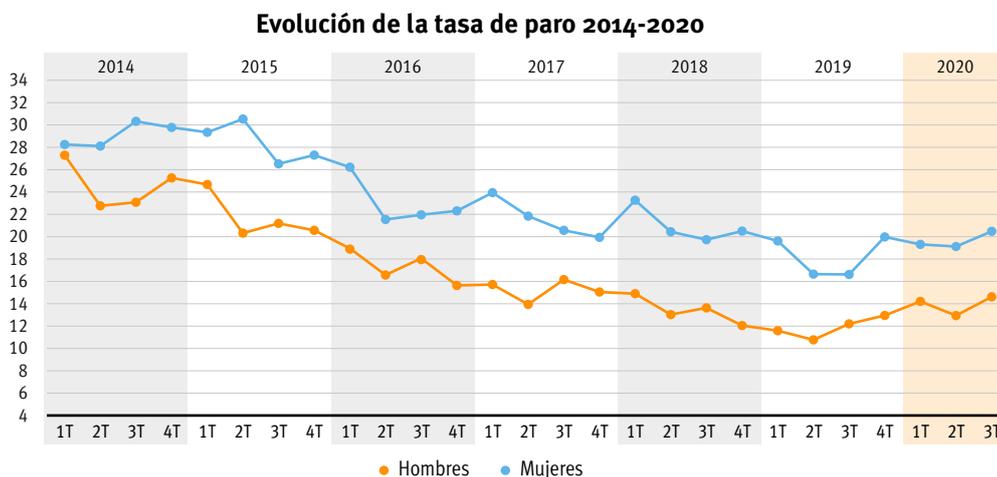
Evolución de la población activa

Evolución de la población parada

Desde el inicio de la recuperación económica, en 2014, la cifra de personas paradas en la Región de Murcia ha seguido una clara tendencia descendente hasta la segunda mitad del año 2019, en que la subida que se produce no fue luego compensada con una caída suficiente del desempleo en el inicio de 2020. A ello se une un tercer trimestre de año con una fuerte subida del paro que hace que esa segunda mitad de 2019 se pueda considerar un punto de inflexión respecto a la tendencia de descenso que se venía registrando desde 2014.

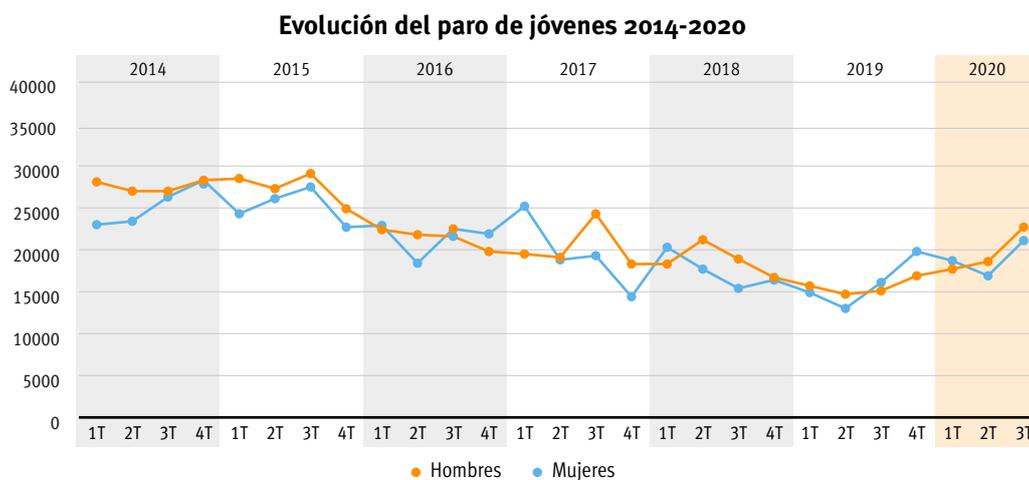


En el caso de los hombres, ambas tendencias, caída del paro y posterior subida, son mucho más claras y estables; en las mujeres a partir de 2016 se frena la fuerte tendencia de caída del paro y se distancia de las cifras masculinas hasta que la crisis actual vuelve a igualar a ambos sexos.

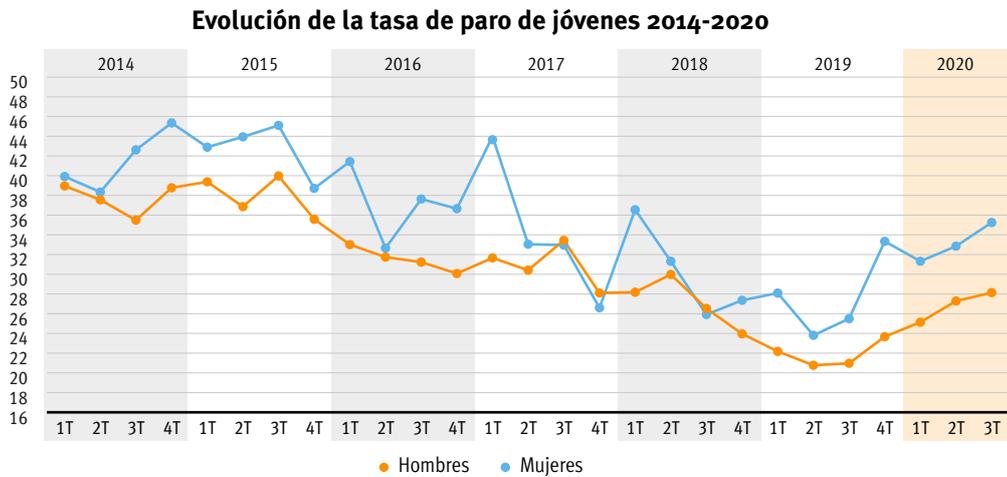


La tasa de paro ha experimentado un muy fuerte descenso desde 2014 y de una forma bastante estable en el caso de los hombres y algo más fluctuante, aunque también descendente, en el caso de las mujeres.

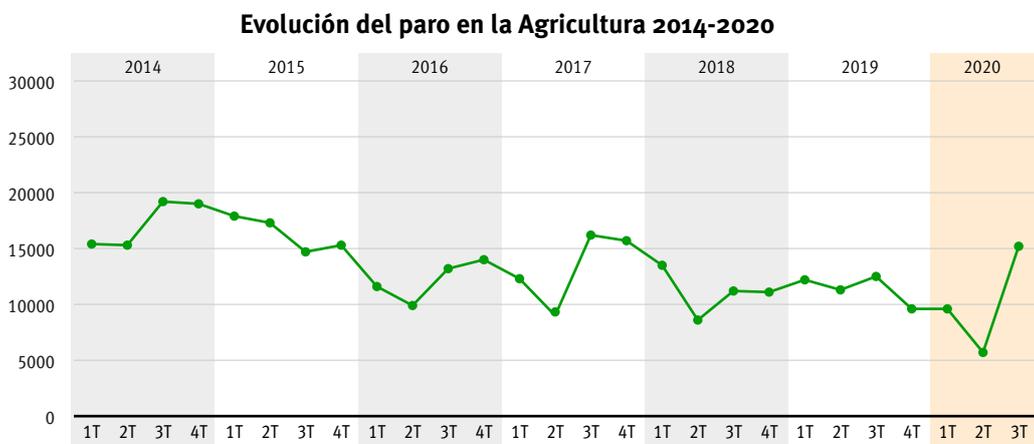
En ambos casos la tendencia se invierte a partir del segundo semestre de 2019. Hasta esa fecha (2º y 3er trimestre de 2019) la tasa de paro había pasado del 27% al 11% en el caso de los hombres y del 28% al 17% en el caso de las mujeres. En la actualidad, en el 3er trimestre de 2020 las tasas son del 14,6% y del 20,5% respectivamente, lejos por tanto, de las cifras de la crisis.



En el caso de personas jóvenes menores de 30 años, tanto hombres como mujeres se mantienen en cifras similares durante muchos trimestres, aunque el aumento del paro en 2020 ha afectado más a los hombres en términos absolutos.

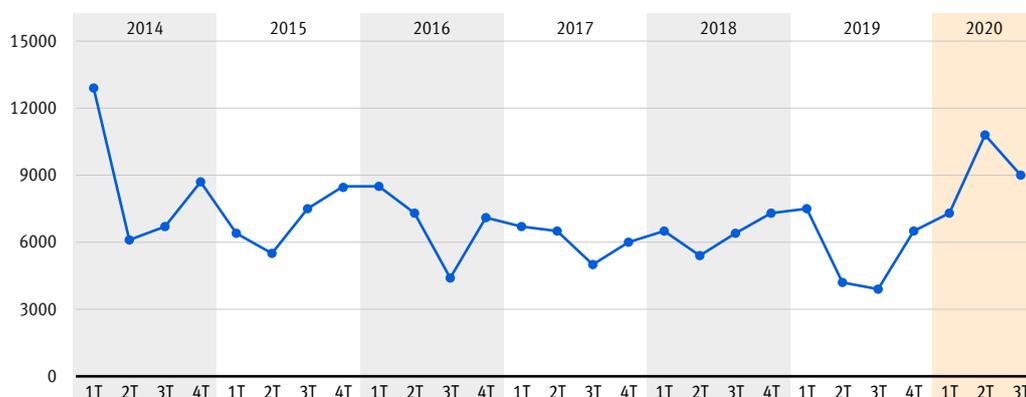


Sin embargo, los datos absolutos de la tabla anterior no ocultan que el paro afecta más a las mujeres jóvenes, como muestra la evolución de la tasa de paro juvenil por sexo, que en estos seis años y medio desde 2014 sólo registra una tasa de paro femenina por debajo de la masculina en dos ocasiones.



En el análisis por sectores, en el caso de la Agricultura, la evolución del paro desde 2014 aun siendo descendente, no muestra un descenso sostenido. En 2018 y 2019 se mantuvo en cifras regulares pero al llegar 2020 de nuevo se producen fuertes variaciones en un sentido y el contrario.

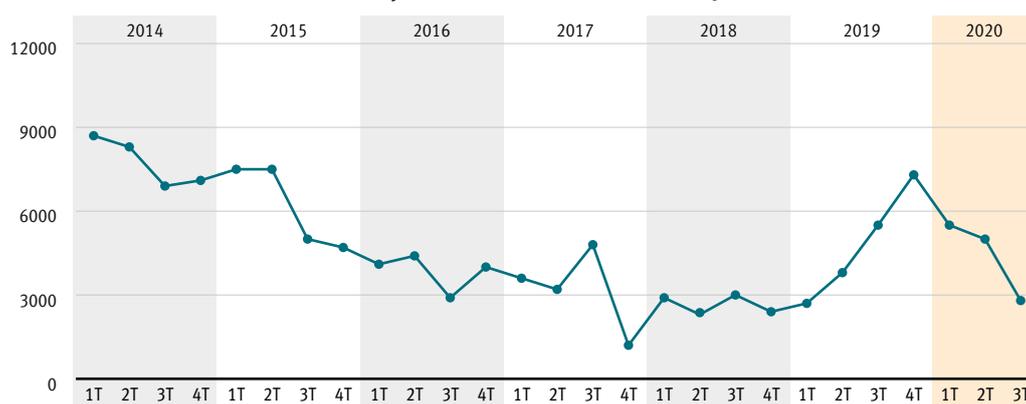
Evolución del paro en la Industria 2014-2020



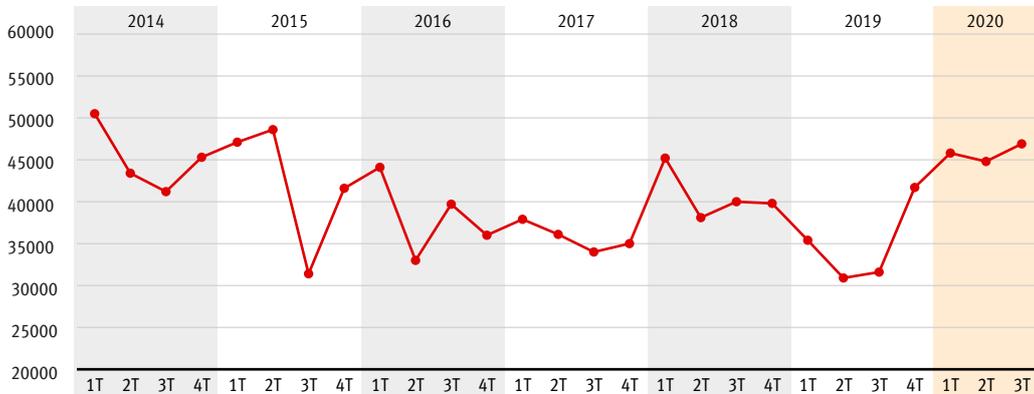
En cuanto a la industria, desde mediados de 2014 ha mostrado una tendencia de bajada también bastante irregular entre trimestres, aunque se ha movido mucho tiempo en unos intervalos más acotados, entre los 5.000 y los 8.000 personas paradas. En este año 2020 (zona sombreada en amarillo), el paro en el 2º trimestre experimentó una subida muy fuerte para caer en el 3er trimestre, eso sí, quedándose por encima de ese intervalo medio mencionado.

Pese a ello, la cifra actual (del 3er trimestre de 2019) de 9.000 personas paradas en el sector es inferior a las casi 13.000 del 1er trimestre de 2014.

Evolución del paro en la Construcción 2014-2020

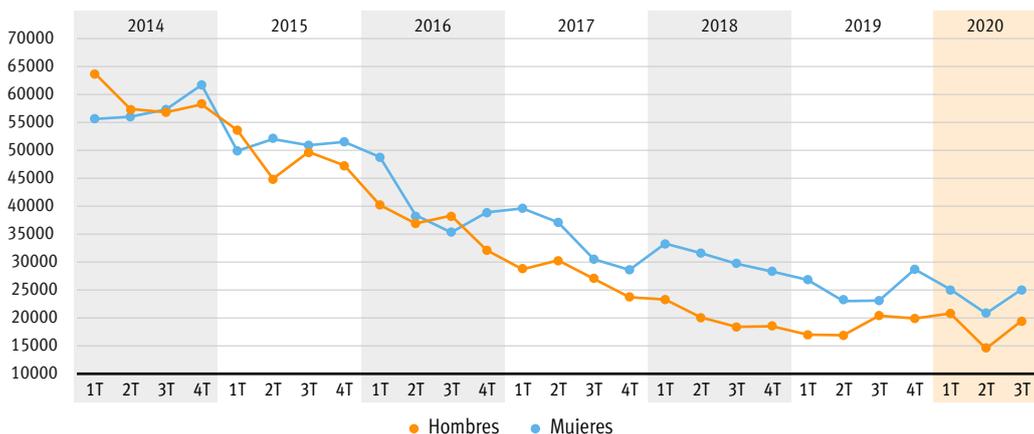


En Construcción, sin embargo, sí se ha observado en estos años de recuperación una clara tendencia al descenso del paro que se frena en 2018 y empeora de manera muy intensa en 2019 para en 2020 de nuevo caer con la misma intensidad. Hay que tener en cuenta que según la EPA; este sector ha llegado a tener tan sólo 1.200 personas paradas (4º trimestre de 2017), cuando empezó la recuperación con una cifra cercana a las 9.000 (8.700 en el 1er trimestre de 2014).

Evolución del paro en Servicios 2014-2020

Finalmente en el sector servicios la tendencia hasta el 3er trimestre de 2019 ha sido también de caída del paro, con las fluctuaciones propias de un sector muy influenciado por variaciones estacionales. En cambio, desde ese 3er trimestre de 2019 el aumento del paro ha sido de mucha intensidad y ha continuado en 2020, lo que ha situado la cifra actual de personas paradas en niveles de hace 4 o 5 años y que en términos absolutos supone haber pasado desde un mínimo de unos 30 mil personas paradas (2º trimestre de 2019) a los casi 47 mil actuales (un aumento del 50% en poco más de un año).

Pese a ello, la cifra actual es menor que las 50.500 personas en paro con las que se inició en 2014 la recuperación.

Evolución del paro de larga duración 2014-2020

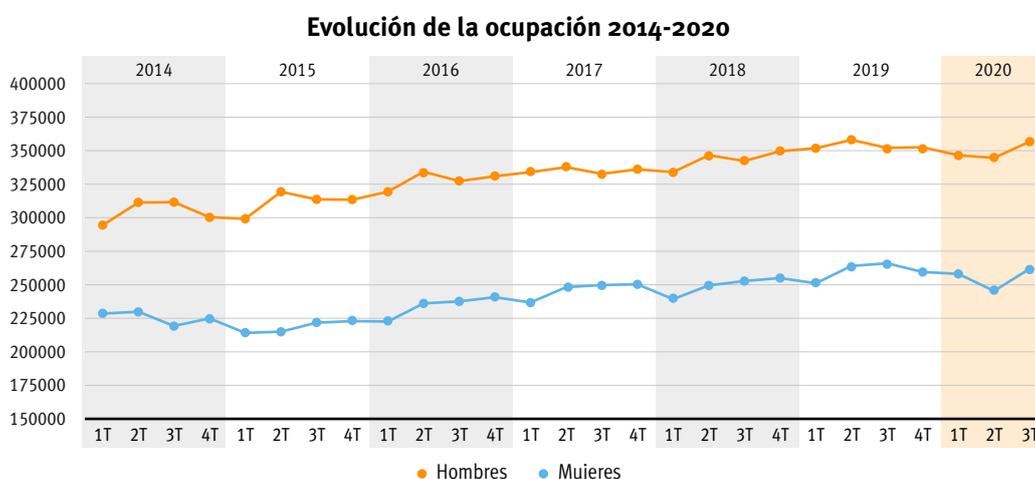
Finalizamos este apartado del paro de la EPA con la evolución del paro de larga duración (aquel que dura más de un año). El gráfico muestra un descenso muy acusado y sostenido en estos más de 6 años desde el inicio de la recuperación económica.

Si bien la cifra ha vuelto a subir en 2020, en conjunto se ha pasado de 119.400 personas paradas de larga duración en el 1er trimestre de 2014 a las 44.600 actuales, es decir, unas tres veces menos.

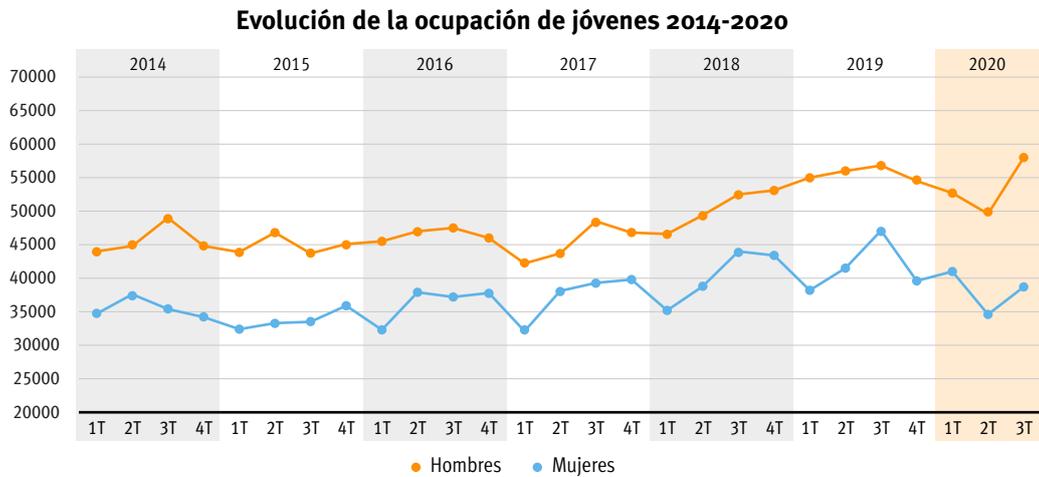
Evolución de la población ocupada

La Encuesta de Población Activa recoge durante estos años de recuperación económica un incremento del empleo que es algo más acusado en el caso de los hombres, donde se pasa de 294.400 personas trabajadoras en el 1er trimestre de 2014 a 356.700 en el 3º de 2020, es decir un aumento del 21% en el número de empleos; en cambio en las mujeres se ha pasado de 228.500 a 261.900 en el mismo período, lo que supone un aumento del 15%.

En conjunto, en la Región de Murcia, se ha pasado de 522.900 en el 1er trimestre de 2014 a 618.600 en el 3º de 2020, un aumento de 95.700 empleos, un 18,3%.

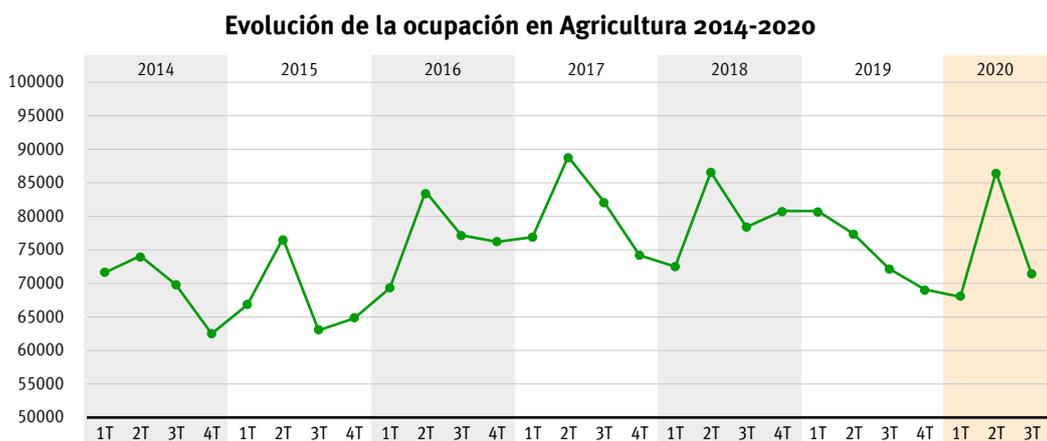


En lo que llevamos de 2020 (zona sombreada en amarillo), se ha producido una caída del empleo en el 2º trimestre (más fuerte en las mujeres) y una recuperación en el tercero (también más intensa en las mujeres). Hay que esperar al 4º trimestre para ver cómo se cierra el año, pero lo cierto es que actualmente la cifra de personas ocupadas sorprendentemente está al nivel de las cifras más altas alcanzadas desde que se inició la recuperación.

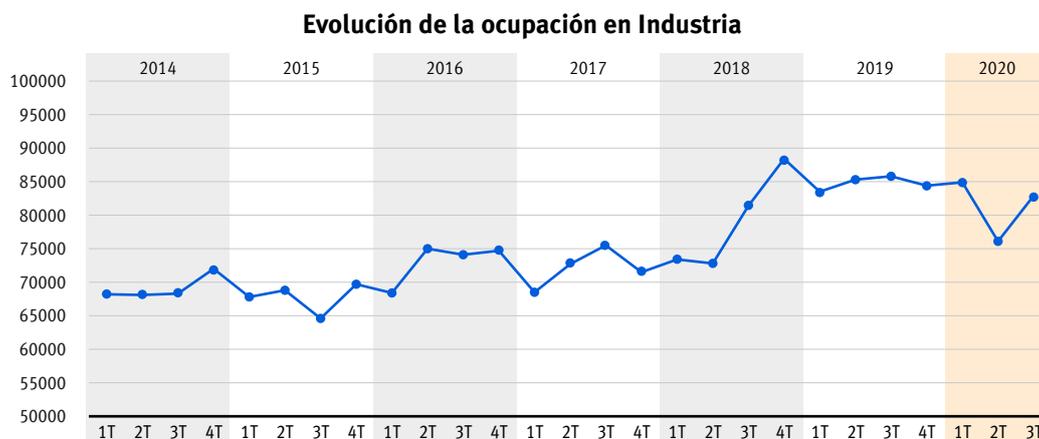


En el caso de las personas menores de 30 años la evolución de la ocupación desde 2014 es también ascendente, tanto en hombres como en mujeres, hasta el 3er trimestre de 2019. En esta fase de aumento las mujeres jóvenes experimentaron variaciones más fuertes, tanto al alza como a la baja.

En 2020 la tendencia es la misma que para el conjunto de la población, aunque la recuperación del 3er trimestre del año es mucho más fuerte en los varones jóvenes, hasta el punto que hay ahora en el mercado más hombres jóvenes ocupados que nunca desde 2014. En el caso de las mujeres jóvenes en cambio, pese a los aumentos del empleo de los años anteriores, ahora mismo hay casi las mismas ocupadas que en 2014. Es necesario esperar a ver la evolución de la crisis en próximos trimestres para ver cómo afecta a los jóvenes de uno y otro sexo.



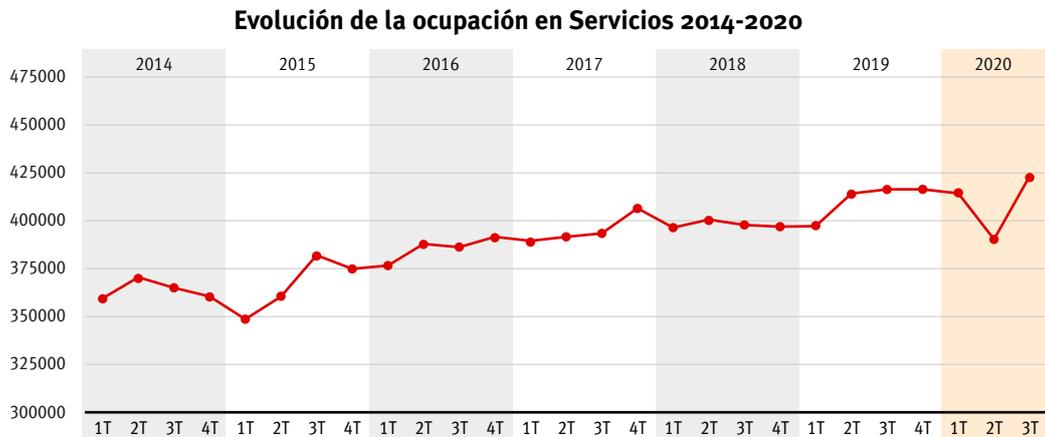
Si nos vamos a los sectores, en Agricultura el empleo desde 2014 ha sufrido al igual que el paro, unas oscilaciones muy marcadas y de nuevo el año 2020 recoge unas cifras muy anormales, con un aumento y luego una caída muy pronunciadas en el 2º y 3er trimestre. Aquí también es necesario conocer la evolución en los próximos trimestres para poder hablar de tendencias.



En la Industria el crecimiento del empleo durante la recuperación ha sido más moderado hasta mediados de 2018 para registrar luego un aumento espectacular y luego una estabilidad hasta 2020. Este año sufre los mismos movimientos que el empleo en general, una caída muy brusca y una fuerte recuperación posterior.



En el sector de la Construcción la evolución de la ocupación refleja una tendencia mucho más constante de subida, al menos hasta el 2º trimestre de 2019 (ya vimos en el paro cómo a partir de 2019 el paro en el sector sube bruscamente). No obstante, hasta ese momento el empleo en Construcción casi duplicaba el que había al inicio de la recuperación, algo que no ha ocurrido en ningún otro sector.



Finalmente, en cuanto a Servicios, el empleo desde 2014 muestra un ascenso moderado desde el 3er trimestre de 2015 y hasta el 2º de 2019 (en este período en el empleo en servicios crece un 4% frente a cerca del 13% general). En el 2º trimestre de 2019 experimenta una fuerte subida y una posterior estabilidad en el empleo ya hasta este año. Además el aumento tan intenso del empleo del 3er trimestre de 2020 hace que el empleo en servicios alcance ahora la cifra más alta de estos años.



Para terminar el análisis de la evolución de la población ocupada entre 2014 y 2020, vemos un gráfico con la tasa de temporalidad por sexo. En conjunto, la temporalidad ha pasado del 31,2% a inicios de 2014 al 30,3% del 3er trimestre de 2020.

Por sexo, en el caso de los hombres ha pasado del 31,1% al 29% y en las mujeres del 31,3% al 31,8%. Sin embargo no se puede decir que la temporalidad en estos años haya sido siempre mayor en las mujeres, pues en los 27 trimestres que van de 2014 a hoy, en 12 trimestres la temporalidad fue más alta entre los varones, especialmente en los años 2014 y 2018.

Evolución del paro registrado

Evolución del paro registrado por las principales variables

Además del análisis del paro que ofrece la EPA cada tres meses y que llega hasta el tercer trimestre de 2020, en este apartado hacemos un seguimiento del paro registrado en las oficinas de empleo del SEF, cifra de registro mensual y cuyos últimos datos son del mes de octubre de 2020.

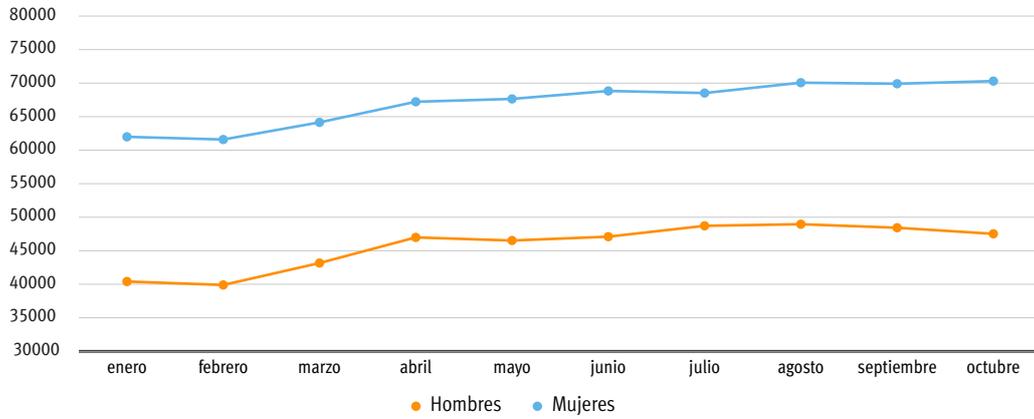
Esto nos va a permitir además, centrar la atención más detallada en los meses de incidencia más dura de la crisis del COVID-19, los que van desde marzo de 2020 al último disponible (octubre de 2020). Lo mismo se hará en el apartado de afiliación a la Seguridad Social, donde además de la evolución general desde 2014 se ampliará el foco a los meses de 2020 para ver más en detalle la evolución en este año tan extraordinario.



Así pues, el paro registrado experimenta en ambos sexos una caída intensa hasta mediados de 2017 en que se estabiliza y en 2019 vuelve a caer con fuerza en el primer semestre, para empezar a crecer desde agosto del año pasado ya de forma constante.

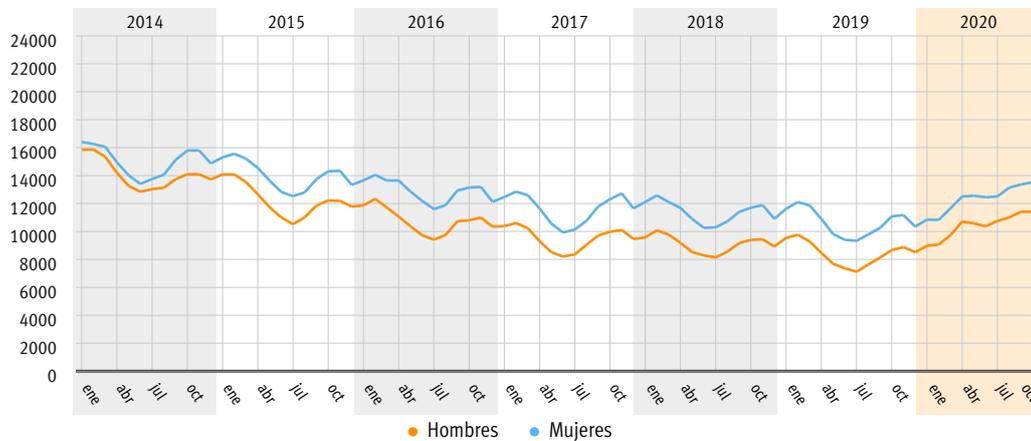
En conjunto, se ha pasado de 154.320 personas paradas registradas en enero de 2014 a las 117.827 de octubre de 2020, lo que supone un descenso de 36.493 personas (un 23,6%). Esta caída es mayor en el caso de los hombres, de un 35,4% frente a un 12,9% de descenso en las mujeres.

Evolución del paro registrado 2020



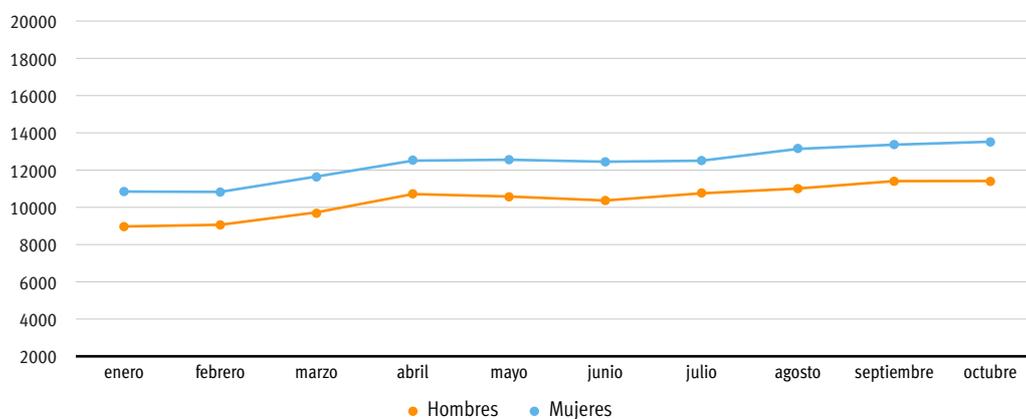
En lo que llevamos de 2020 la evolución del paro registrado es muy similar en hombres y en mujeres hasta agosto, en que el aumento del paro se frena en los hombres para descender ya después del verano mientras que en las mujeres aumenta aún en agosto para hacerse plano después.

Evolución del paro registrado de jóvenes 2014-2020



En las personas jóvenes menores de 30 años, las curvas del paro registrado siguen la misma tendencia descendente, con muchos altibajos estacionales, hasta agosto de 2019, cuando comienza también a ascender.

Evolución del paro registrado de jóvenes 2020



En 2020 la tendencia para ambos sexos entre jóvenes es ascendente con más intensidad hasta abril, sin variaciones significativas hasta julio y de nuevo con aumento del paro hasta octubre, mes que en el caso de los varones frena el aumento de paro; es pronto en todo caso para saber si se trata de un cambio de tendencia o no.

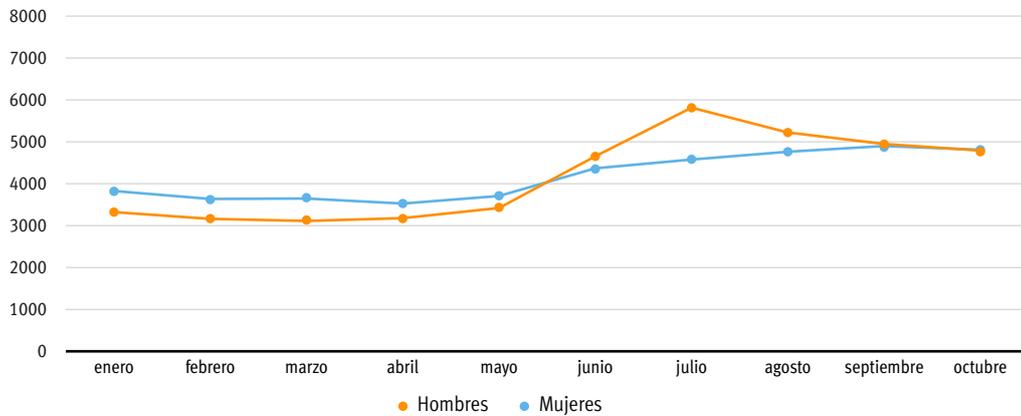
Evolución del paro registrado en Agricultura 2014-2020



En el sector agrícola, el paro registrado muestra para el caso de los hombres una clara tendencia descendente hasta mediados de 2019 en que se estabiliza para subir con mucha fuerza ya a partir de abril de 2020.

En las mujeres el paro agrícola en estos años en cambio, aunque sigue también una tendencia a la baja, es mucho más plano, sobre todo hasta finales de 2017.

Evolución del paro registrado en Agricultura 2020



En 2020 el paro agrícola ha resistido sin cambios apenas hasta mayo, para después crecer, sobre todo entre los varones y estabilizarse de nuevo a partir de agosto.

Evolución del paro registrado en Industria 2014-2020



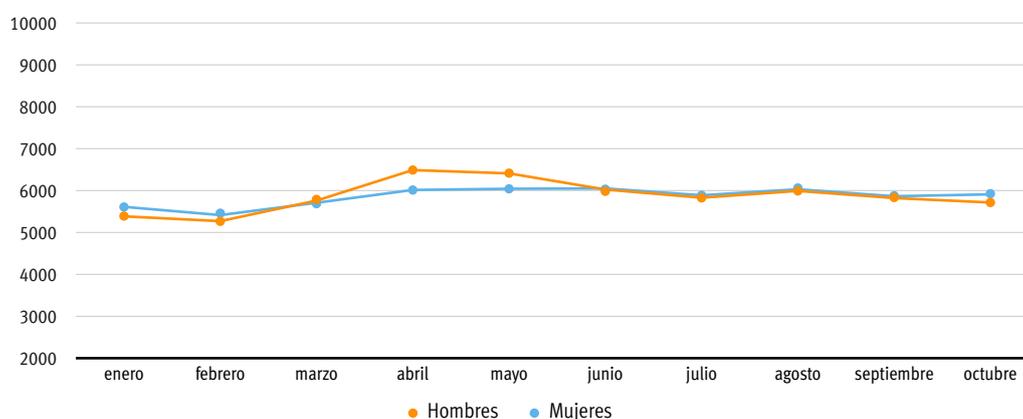
Respecto al sector industrial, el paro registrado desde 2014 ha experimentado una caída constante hasta mediados de 2017 en que se estabiliza. En 2019 sufre altibajos con un descenso en el primer semestre y un aumento (sólo en los hombres) en la segunda mitad del año. El descenso de 2014 a 2017 es más intenso en el caso de los hombres, como muestra la pendiente de las curvas.

Una comparativa entre los años 2014 y 2019 a nivel de las actividades económicas más significativas del sector industrial se recoge en esta tabla, comparando las cifras de los meses de diciembre de cada año:

Actividad	Mes		Variación	
	Diciemb.2014	Diciemb.2019	Absoluta	%
Artes gráficas	384	251	-133	-34,64
Confección de prendas de vestir	600	384	-216	-36,00
Fabricación de bebidas	183	144	-39	-21,31
Fabricación de maquinaria y equipo	420	225	-195	-46,43
Fabricación de muebles	1.918	935	-983	-51,25
Fabricación de otro material de transporte	180	264	84	46,67
Fabric. otros product. minerales no metálicos	708	301	-407	-57,49
Fabricación de productos de plástico	472	394	-78	-16,53
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	1.839	1.084	-755	-41,05
Industria de la alimentación	5.687	3.776	-1.911	-33,60
Industria de la madera excepto muebles	642	296	-346	-53,89
Industria del cuero y del calzado	786	613	-173	-22,01
Industria química	454	346	-108	-23,79
Industria textil	441	286	-155	-35,15
Otras industrias manufactureras	286	200	-86	-30,07
Reparación e instalación de maquinaria	448	315	-133	-29,69
Suministro de agua, saneamiento	585	446	-139	-23,76
Total Industria	16.975	10.784	-6.191	-36,47

En lo que llevamos de año, el sector de la Industria ha aumentado el paro a partir del inicio crítico de la pandemia y hasta mayo, en que empieza a descender entre los hombres o se estabiliza entre las mujeres. Desde junio la cifra de personas paradas entre ambos sexos apenas se mueve.

Evolución del paro registrado en Industria 2020



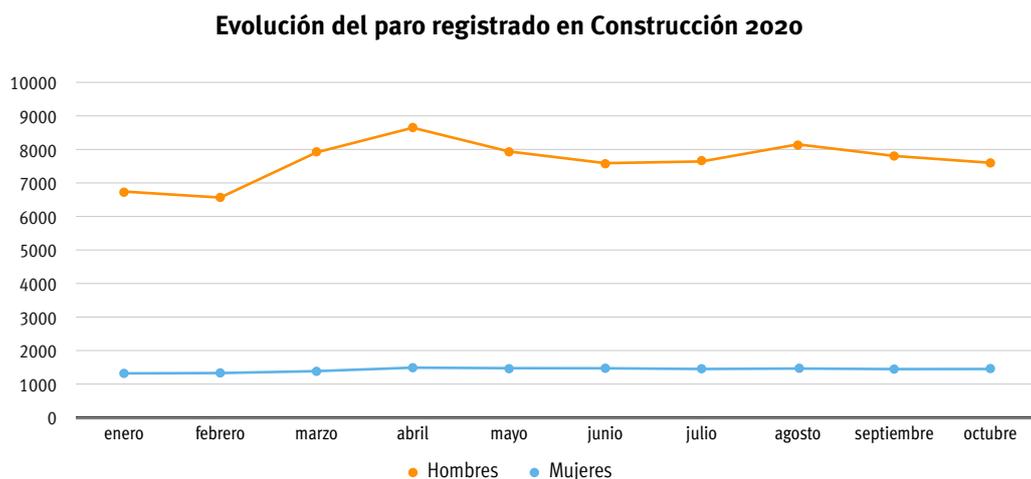
Para un análisis más detallado de cómo la situación derivada de la pandemia ha afectado al paro registrado en las principales actividades económicas dentro del sector industrial, la siguiente tabla muestra la comparativa entre la cifra de febrero (que corresponde al cierre de mes, es decir al 29) y la última disponible, la del mes de octubre (correspondiente al día 31):

Actividad	Mes		Variación	
	Febrero 2020	Octubre 2020	Absoluta	%
Artes gráficas	258	306	48	18,60
Confección de prendas de vestir	364	392	28	7,69
Fabricación de bebidas	130	145	15	11,54
Fabricación de maquinaria y equipo	270	318	48	17,78
Fabricación de muebles	901	922	21	2,33
Fabricación de otro material de transporte	262	265	3	1,15
Fabric. otros product. minerales no metálicos	306	348	42	13,73
Fabricación de productos de plástico	366	363	-3	-0,82
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	1.076	1.097	21	1,95
Industria de la alimentación	3.714	4.116	402	10,82
Industria de la madera excepto muebles	300	314	14	4,67
Industria del cuero y del calzado	573	740	167	29,14
Industria química	356	383	27	7,58
Industria textil	288	303	15	5,21
Otras industrias manufactureras	201	267	66	32,84
Reparación e instalación de maquinaria	291	289	-2	-0,69
Suministro de agua, saneamiento	494	464	-30	-6,07
Total Industria	10.684	11.623	939	8,79

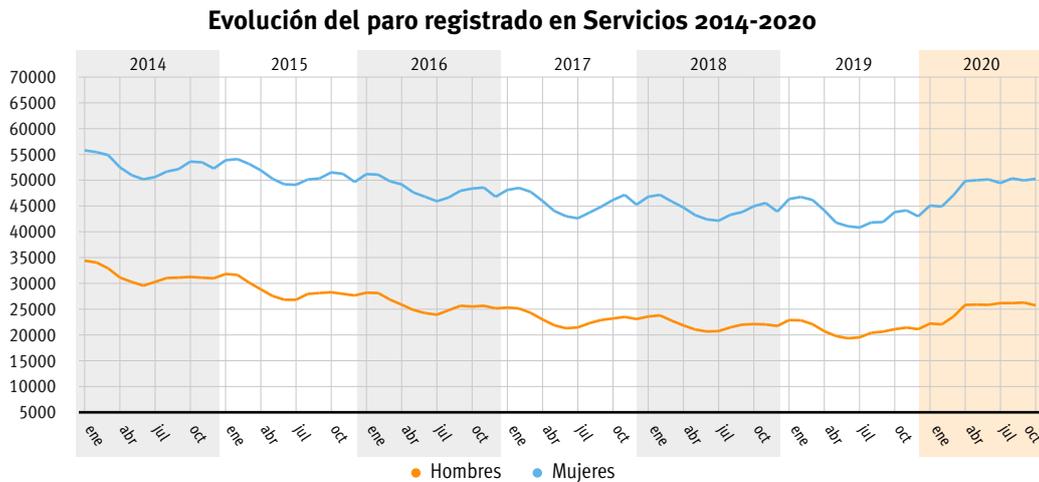
El paro en el sector de la Construcción muestra la gran diferencia entre sexos en número de personas ocupadas. La tendencia en ambos casos es descendente aunque de forma mucho más evidente en los hombres, donde el paro registrado llega a reducirse a una tercera parte de lo que había al iniciarse la recuperación de 2014. Este descenso tan intenso se ralentiza en la segunda mitad de 2017 y se frena ya a mediados de 2019. Desde entonces el paro en la Construcción cambia de tendencia al alza.



En el caso de las mujeres el descenso es mucho más ligero, pero más continuo hasta el último cuarto de 2018 en que se hace plano. En mayo de 2019 vuelve a bajar ligeramente y a partir de 2020 sube.

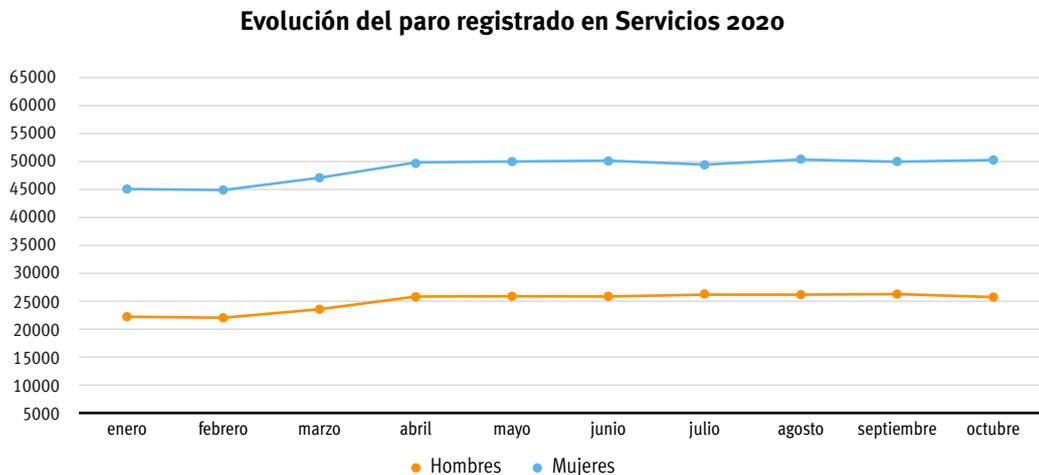


En este año 2020 el paro en Construcción apenas sufre cambios entre las mujeres mientras que entre los hombres aumenta hasta abril y aunque termina descendiendo en los últimos dos meses no recupera aún la cifra con la que empezó el año.



Si vemos el sector Servicios, la tendencia desde 2014 es de descenso también hasta mediados de 2017 en que ralentiza el ritmo aunque sigue descendiendo hasta mediados de 2019, aproximadamente.

En el caso de las mujeres, la tendencia, aun siendo la misma que en los hombres, es ligeramente menos intensa en el descenso y en cambio más intensa en el ascenso. Además, sobre todo se notan variaciones estacionales más fuertes que en el caso de los varones.



En 2020 y a partir de marzo, como es lógico, el paro registrado en el sector Servicios crece durante dos meses. Pero desde mayo se estabiliza y apenas sufre variaciones. El mes de julio beneficia más a las mujeres pero en cambio en este último mes de octubre se produce una caída en los hombres mientras que en las mujeres se da un leve ascenso.

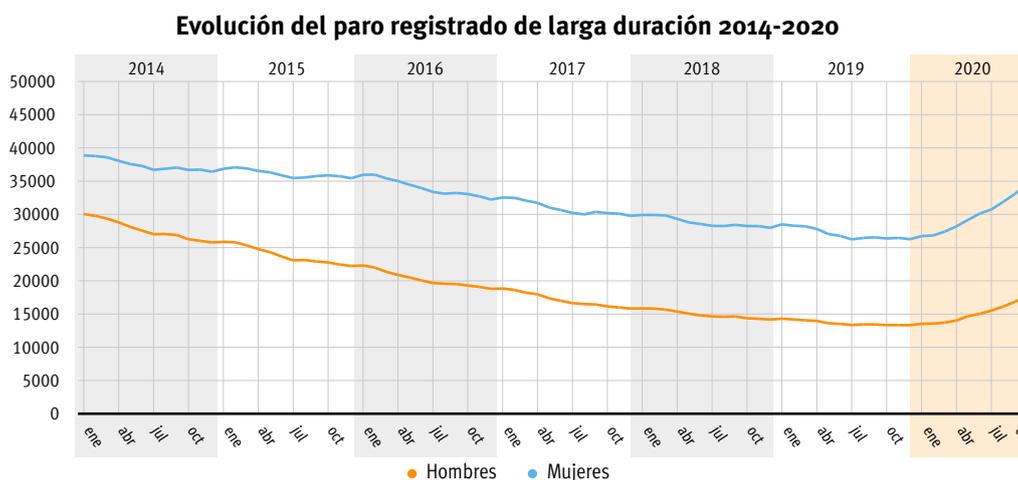
En este sector también mostramos la evolución del paro registrado en este período 2014-2019 descendiendo a las principales actividades económicas del sector:

Actividad	Mes		Variación	
	Diciemb. 2014	Diciemb. 2019	Absoluta	%
Servicios de alojamiento en hostelería	1.604	1.365	-239	-14,90
Servicios de comidas y bebidas	12.667	11.002	-1.665	-13,14
Educación	2.558	2.205	-353	-13,80
Comercio mayorista e interm. del comercio	65.81	4.403	-2.178	-33,10
Comercio minorista, exc. vehículos de motor	12.138	93.37	-2.801	-23,08
Venta y reparación de vehículos de motor	1.614	1.000	-614	-38,04
Transporte y almacenamiento	3.346	2.295	-1051	-31,41
Información y comunicaciones	1.221	803	-418	-34,23
Actividades financieras y de seguros	961	737	-224	-23,31
Actividades inmobiliarias	605	449	-156	-25,79
Actividades profesionales y técnicas	7.917	4.162	-3.755	-47,43
Actividades administrativas y servicios aux.	17.098	13.683	-3.415	-19,97
Administración pública	4.718	35.82	-1.136	-24,08
Servicios sociales sin alojamiento	1.174	1.055	-119	-10,14
Actividades sanitarias	1.798	1.326	-472	-26,25
Asistencia en establecimientos residenciales	785	829	44	5,61
Actividades artísticas y de entretenim.	1.885	1.624	-261	-13,85
Otros servicios	3.076	2.371	-705	-22,92
Hogares como empleadores	1.467	1.878	411	28,02
Total Servicios	83.246	64.120	-19126	-22,98

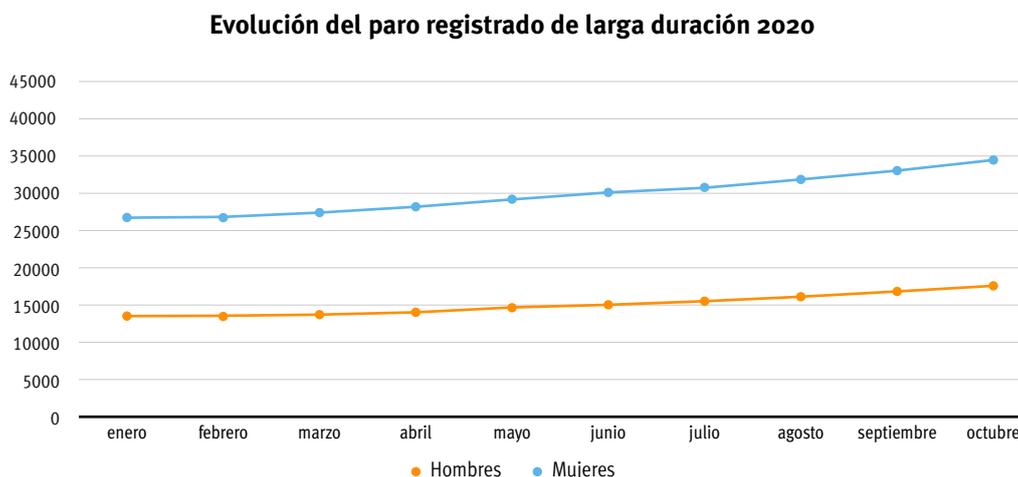
El detalle de la evolución del paro registrado en este año marcado por el COVID-19 en las principales actividades del sector servicios, se recoge en esta tabla que compara los meses de febrero con octubre:

Actividad	Mes		Variación	
	Febrero 2020	Octubre 2020	Absoluta	%
Servicios de alojamiento en hostelería	1.303	1.415	112	8,60
Servicios de comidas y bebidas	11.585	13.398	1.813	15,65
Educación	2.080	2.529	449	21,59
Comercio mayorista e interm. del comercio	4.580	5.001	421	9,19
Comercio minorista, exc. vehículos de motor	10.105	11.436	1.331	13,17
Venta y reparación de vehículos de motor	1.048	1.164	116	11,07
Transporte y almacenamiento	2.486	2.807	321	12,91
Información y comunicaciones	827	977	150	18,14
Actividades financieras y de seguros	742	694	-48	-6,47
Actividades inmobiliarias	459	545	86	18,74
Actividades profesionales y técnicas	4.188	4.784	596	14,23
Actividades administrativas y servicios aux.	14.033	16.945	2.912	20,75
Administración pública	3.775	3.806	31	0,82
Servicios sociales sin alojamiento	1.082	1.134	52	4,81
Actividades sanitarias	1.469	1.289	-180	-12,25
Asistencia en establecimientos residenciales	970	840	-130	-13,40
Actividades artísticas y de entretenim.	1.705	1.961	256	15,01
Otros servicios	2.563	2.925	362	14,12
Hogares como empleadores	1.923	2.347	424	22,05
Total Servicios	66.933	7.6012	9.079	13,56

Finalmente revisamos la evolución del número de personas paradas con más de un año en situación de desempleo. Como se ve en el gráfico, la caída se produce de forma continua en ambos sexos hasta este año. Este descenso es más intenso en los hombres, hasta el punto que a finales de 2019 la cifra era menos de la mitad que al inicio de la recuperación. En el caso de las mujeres entre enero de 2014 y diciembre de 2019 la cifra cayó una tercera parte.



En cualquier caso, la cifra de mujeres paradas de larga duración ha sido siempre mayor que la de hombres en este período.



El año 2020 vuelve a traer un repunte del paro de más de un año de duración, aumento que es mayor entre las mujeres, lo que implica que entre los hombres ha habido mayor frecuencia de entrada en el mercado laboral, que cuando se produce, anula su condición de “paro de larga duración”.

Evolución del paro registrado por municipio y sexo

Para finalizar la evolución del paro registrado en este año 2020 por diversas variables, la siguiente tabla recoge la variación ocurrida por municipio, de nuevo comparando el final del mes de febrero con el de octubre:

Municipio	Año 2020		Variación	
	Febrero	Octubre	Absoluta	%
Abanilla	409	453	44	10,76
Abarán	643	670	27	4,20
Águilas	2.347	2.822	475	20,24
Albudeite	148	144	-4	-2,70
Alcantarilla	3.672	4.143	471	12,83
Aledo	51	53	2	3,92
Alguazas	749	859	110	14,69
Alhama de Murcia	1.422	1.469	47	3,31
Archena	1.093	1.282	189	17,29
Beniel	509	655	146	28,68
Blanca	371	407	36	9,70
Bullas	853	1.031	178	20,87
Calasparra	827	980	153	18,50
Campos del Río	178	187	9	5,06
Caravaca De La Cruz	1.793	2.138	345	19,24
Cartagena	16.789	19.384	2.595	15,46
Cehegín	1.342	1.542	200	14,90
Ceutí	750	881	131	17,47
Cieza	2247	2624	377	16,78
Fortuna	829	953	124	14,96
Fuente Álamo de Murcia	765	955	190	24,84
Jumilla	1.737	2.074	337	19,40
Librilla	365	404	39	10,68
Lorca	4712	5559	847	17,98
Lorquí	501	581	80	15,97
Los Alcázares	1.045	1.303	258	24,69
Mazarrón	19.05	2.240	335	17,59
Molina de Segura	5.100	5.642	542	10,63

Municipio	Año 2020		Variación	
	Febrero	Octubre	Absoluta	%
Moratalla	757	807	50	6,61
Mula	1.061	1.133	72	6,79
Murcia	30.780	35.995	5.215	16,94
Ojós	48	42	-6	-12,50
Pliego	201	218	17	8,46
Puerto Lumbreras	667	802	135	20,24
Ricote	101	80	-21	-20,79
San Javier	2.075	2.642	567	27,33
San Pedro del Pinatar	2.000	2.415	415	20,75
Santomera	841	1.072	231	27,47
Torre-Pacheco	1.886	2.509	623	33,03
Torres de Cotillas, Las	1.603	1.701	98	6,11
Totana	1.454	1.603	149	10,25
Ulea	58	54	-4	-6,90
Unión, La	1.987	2.242	255	12,83
Villanueva del Río Segura	181	214	33	18,23
Yecla	2.633	2.863	230	8,74
Total	101.485	117.827	16.342	16,10

Perfil de la persona desempleada

Finalmente queremos mostrar un perfil básico de la persona desempleada en base a sus características más habituales, como edad, sexo o nivel formativo, tanto antes de la crisis actual (tomando como ejemplo 2017) como en el último mes del que tenemos datos, octubre de 2020.

Así el perfil de la persona parada en octubre de 2017 era el de una mujer mayor de 45 años, española, con estudios secundarios y que llevaba más de 12 meses en desempleo. Este perfil representaba al 9,78% del total de personas paradas entonces. A ella le sigue un hombre de idénticas características (mayor de 45 años, español con estudios secundarios y más de un año parado), que representaba el 6,26%; por detrás se encuentra una mujer de 30 a 45 años con el resto de características iguales, que eran el 4,48% de personas paradas y finalmente una mujer mayor de 45 años, española, con estudios primarios como máximo y más de un año parada.

En octubre de 2020 los perfiles son muy parecidos aunque con algún cambio aparentemente pequeño pero muy relevante: el perfil más representado es el de una mujer mayor de 45 años, española, con estudios secundarios y más de 12 meses parada, que supone ahora el 10,23% de las personas paradas. El resto de perfiles apenas varía sobre lo que vimos para 2017 excepto porque ahora las mujeres mayores de 45 años con estudios primarios están más representadas en el paro.

Perfil octubre 2017	% s/total	Perfil octubre 2020	% s/total
Mujer mayor de 45 años española Estudios secundarios Más de 12 meses en paro	9,78%	Mujer mayor de 45 años española Estudios secundarios Más de 12 meses en paro	10,23%
Hombre > 45 años español Estudios secundarios Más de 12 meses en paro	6,26%	Hombre mayor de 45 años español Estudios secundarios Más de 12 meses en paro	5,90%
Mujer de 35 a 45 años española Estudios secundarios Más de 12 meses en paro	4,48%	Mujer mayor de 45 años española Estudios hasta primarios Más de 12 meses en paro	4,52%
Mujer mayor de 45 años española Estudios hasta primarios Más de 12 meses en paro	4,45%	Mujer mayor de 45 años española Estudios secundarios Más de 12 meses en paro	4,17%

En definitiva, estos pequeños cambios reflejan que actualmente, en 2020, han ganado protagonismo en el paro las mujeres más vulnerables, tanto las mayores de 45 años, con estudios secundarios y más de un año en desempleo como las que tienen estudios primarios como mucho. Como veíamos al hablar de los retos del mercado, en situaciones de crisis, las poblaciones más vulnerables incrementan su dificultad.

Estos cuatro perfiles vistos representan el 25% del total de personas paradas (igual que en 2017), o sea una de cada cuatro, lo que nos pone sobre aviso del perfil de difícil empleabilidad de muchas de las personas desempleadas.

Evolución de los expedientes de regulación de empleo

La cifra de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) ha pasado en este 2020 a ser un indicador de la evolución del alcance de la pandemia en el mercado laboral.

Si las cifras de ERTes previas a la crisis sanitaria eran muy limitadas y apenas se hacía un seguimiento de su número, al menos en cuanto a indicadores del mercado laboral, en 2020 son un indicador relevante para conocer la extensión de la crisis.

No es fácil ofrecer unas cifras de ERTes que sintetizen la información de una manera útil, como es obligatorio en un buen indicador si queremos que mida algo relevante. En las cifras de ERTes encontramos empresas que lo solicitan, pero que no quiere decir que sean

admitidos, personas trabajadoras afectadas por el mismo, ERTes que están en trámite de resolución, personas trabajadoras que se encuentran en ERTE en una fecha pero que en otra posterior se reincorporan, etc.

A efectos de este apartado, recurrimos a la contabilidad de personas trabajadoras en situación de ERTE a fecha último día del mes, datos elaborados por el Observatorio Ocupacional del SEF con cifras extraídas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Así, la evolución desde el mes de abril y hasta diciembre de 2020 es la siguiente:

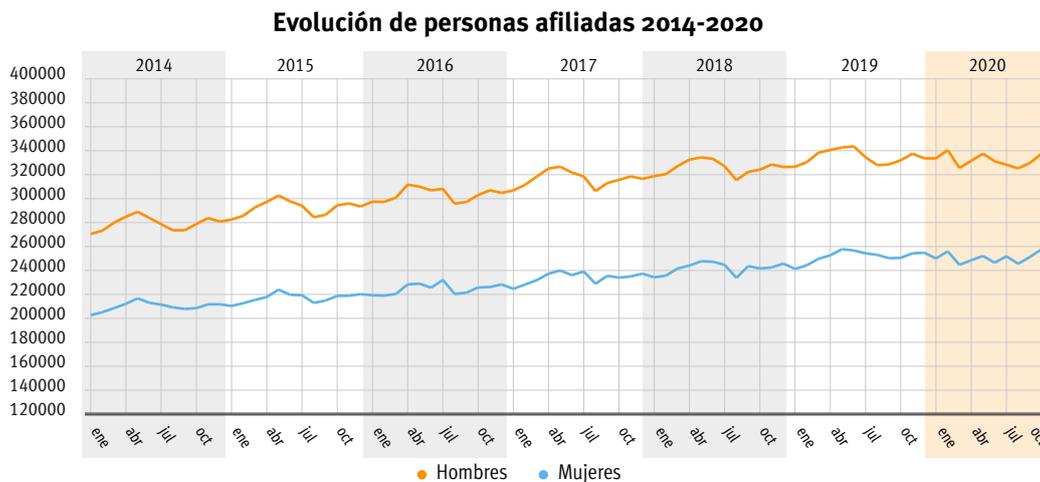
Mes (2020)	Personas en ERTE	Personas afiliadas	% sobre afiliación Reg. Murcia	% sobre afiliación España
Abril	79.686	580.101	13,74	18,41
Mayo	59.985	589.581	10,17	16,14
Junio	30.528	577.648	5,28	9,90
Julio	16.860	580.157	2,91	5,99
Agosto	12.714	570.787	2,23	4,37
Septiembre	10.565	580.992	1,82	3,87
Octubre	8.762	595.370	1,47	3,84
Noviembre	10.925	590.528	1,85	3,94
Diciembre	12.925	590.032	2,19	4,00

El número de personas trabajadoras afectadas por un ERTE al cierre del año era de casi 13.000, lo que representa el 2,19% del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en la región.

Este porcentaje ha estado por debajo de la cifra nacional durante toda la pandemia y de hecho al acabar el año el peso de los ERTes sobre el total de personas afiliadas era casi el doble en el conjunto de España.

Evolución de la afiliación a la seguridad social

Al igual que las cifras de paro registrado nos han permitido ver la evolución del desempleo mes a mes y con ello acercarnos al detalle de lo que llevamos transcurrido de 2020, algo que la EPA no permite por ser trimestral y tratarse de una encuesta cuyas estimaciones sufren más variaciones, las cifras de afiliación nos muestran la evolución mensual del stock de personas trabajadoras a lo largo de este 2020.



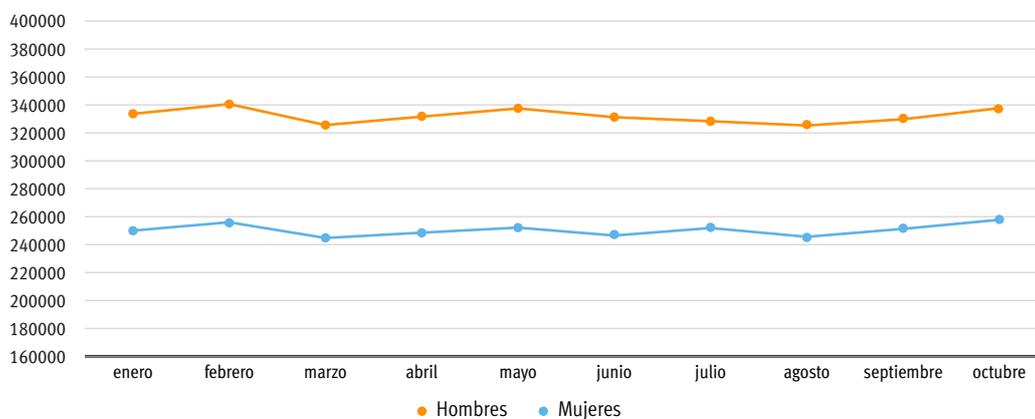
La tendencia del empleo desde 2014 es claramente ascendente en ambos sexos, no en vano la Región de Murcia es una de las que más aumentó el empleo, al menos hasta 2019.

En esta evolución y con los saltos estacionales propios del mercado laboral, se observan dos períodos: uno de crecimiento sostenido hasta mayo-junio de 2019 y otro de estancamiento desde entonces.

En la primera etapa se pasó de las 473.112 personas afiliadas en enero de 2014 a los 600.454 de máximo en mayo de 2019. En estos cinco años y medio se crearon por tanto 127.342 empleos, que es un incremento del 26,9% (la media española en el mismo período fue del 20%).

En el caso de las mujeres el aumento del empleo fue algo mayor incluso que entre los hombres: entre enero de 2014 y el máximo alcanzado (en mayo de 2019) el aumento fue de 55.068 empleos, un 27,2%, mientras que en los hombres el aumento entre enero de 2014 y el máximo que se alcanzó en junio de 2019 fue de 72.278 empleos, un 26,7%.

Evolución de personas afiliadas 2020



La evolución del empleo en este último año, entendido como la cifra de personas afiliadas a la Seguridad Social, muestra para ambos sexos un descenso en marzo, un aumento del empleo en abril y mayo y un descenso en junio. En julio se recupera empleo entre las mujeres pero se pierde entre los hombres y a partir de agosto la tendencia vuelve a ser pareja, con descenso en agosto y con creación de empleo después del verano, más intensa también en las mujeres (en términos relativos).

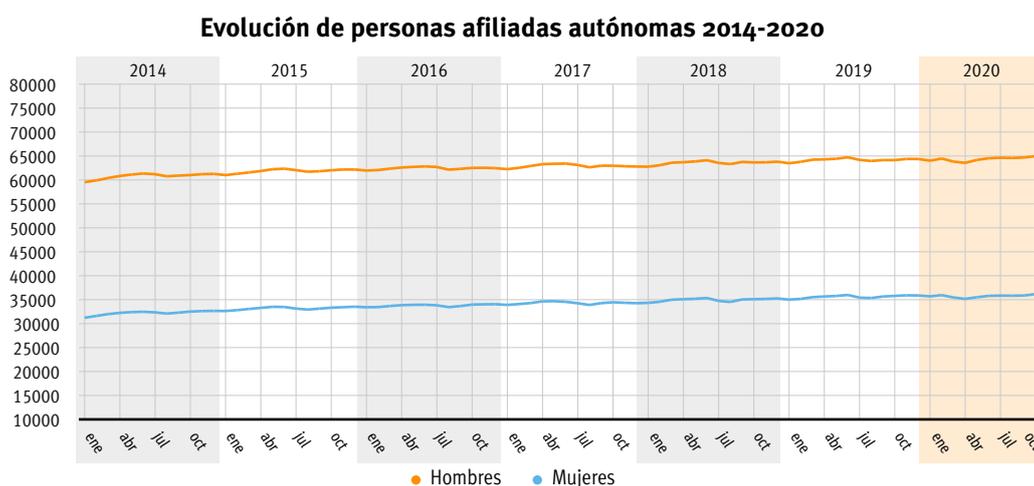
Por último, se muestra una tabla con la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social entre febrero y septiembre de 2020 por municipio:

Municipio	Año 2020		Variación	
	Febrero	Octubre	Absoluta	%
Abanilla	1.819	1.696	-123	-6,76
Abarán	3.832	4.152	320	8,35
Águilas	11.687	10.588	-1.099	-9,40
Albudeite	198	198	0	0,00
Alcantarilla	13.769	13.425	-344	-2,50
Aledo	215	234	19	8,84
Alguazas	1.911	1.993	82	4,29
Alhama de Murcia	13.477	14.008	531	3,94
Archena	5.233	5.121	-112	-2,14
Beniel	3.544	3.338	-206	-5,81
Blanca	1.925	1.914	-11	-0,57
Bullas	3.477	3.330	-147	-4,23
Calasparra	3.289	3.306	17	0,52
Campos del Río	675	734	59	8,74

Municipio	Año 2020		Variación	
	Febrero	Octubre	Absoluta	%
Caravaca De La Cruz	8.200	7.330	-870	-10,61
Cartagena	62.724	59.782	-2.942	-4,69
Cehegín	3.709	3.480	-229	-6,17
Ceutí	3.693	3.560	-133	-3,60
Cieza	10.208	9.650	-558	-5,47
Fortuna	3.836	3.694	-142	-3,70
Fuente Álamo de Murcia	7.548	7.218	-330	-4,37
Jumilla	7.701	7.701	0	0,00
Librilla	1.875	1.916	41	2,19
Lorca	35.565	34.492	-1.073	-3,02
Lorquí	5.143	5.203	60	1,17
Los Alcázares	4.916	4.560	-356	-7,24
Mazarrón	10.640	10.714	74	0,70
Molina de Segura	26.858	26.077	-781	-2,91
Moratalla	2.146	2.171	25	1,16
Mula	4.606	4.561	-45	-0,98
Murcia	225.837	221.421	-4.416	-1,96
Ojós	112	112	0	0,00
Pliego	769	776	7	0,91
Puerto Lumbreras	5.004	4.735	-269	-5,38
Ricote	217	225	8	3,69
San Javier	11.726	11.635	-91	-0,78
San Pedro del Pinatar	7.372	6.950	-422	-5,72
Santomera	5.999	5.861	-138	-2,30
Torre-Pacheco	16.462	15.258	-1.204	-7,31
Torres de Cotillas, Las	8.341	8.444	103	1,23
Totana	13.228	13.750	522	3,95
Ulea	103	124	21	20,39
Unión, La	3.405	3.229	-176	-5,17
Villanueva del Río Segura	493	503	10	2,03
Yecla	13.588	13.579	-9	-0,07
Total	596.494	580.992	-15.502	-2,60

Evolución de las personas afiliadas al Régimen de Autónomos

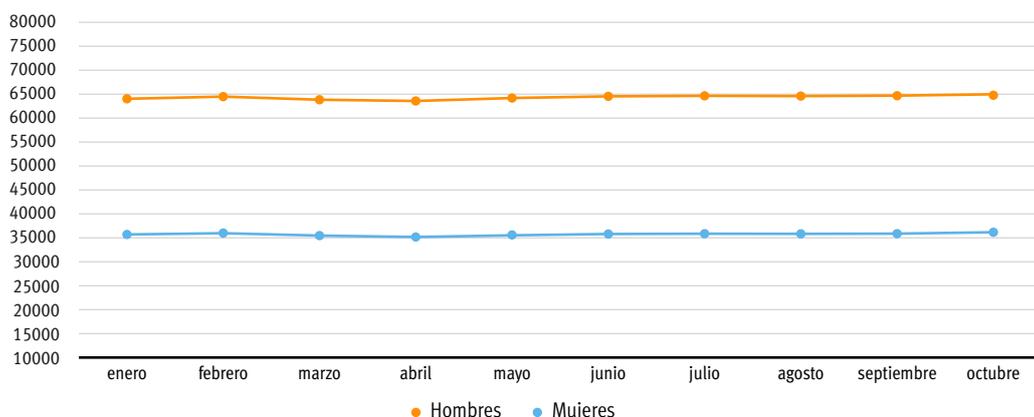
Centrándonos en concreto en el régimen de autónomos de la Seguridad Social, la gráfica siguiente refleja la evolución de personas trabajadoras afiliadas en este régimen entre 2014 y 2020:



La cifra de personas autónomas no ha dejado de crecer a lo largo de todos estos años de recuperación económica. En el caso de los hombres la cifra parte de los 59.539 en enero de 2014 y es de 64.959 en octubre de 2020. En el caso de las mujeres pasa de 31.221 a 36.257 en el mismo período.

En total, en la Región de Murcia la cifra de personas trabajadoras afiliadas al régimen de autónomos está habitualmente entre algo más de 90.000 y algo más de 100 mil.

Evolución de personas afiliadas autónomas 2020



En los meses transcurridos de 2020 hasta la elaboración de este capítulo, la evolución del empleo autónomo se ha mantenido muy estable en una cifra total de unos 100.500, sin apenas variaciones en ambos sexos, como se aprecia en la gráfica anterior.

Evolución de las diferencias salariales

Por último en este apartado de contexto del mercado laboral, se muestra la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres desde el año 2014.

La fuente de datos, al igual que la EPA, procede del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de su Encuesta Anual de Estructura Salarial, que es la única que diferencia los datos por sexo. Por este motivo, no podemos hacer un análisis de la evolución más reciente que 2018 que es el último dato disponible (publicado el 24 de septiembre de 2020)

Año	Región de Murcia				
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2014	20.717,07	17.500,99	23.419,03	-5.918,04	-25,27
2015	20.928,98	17.540,27	23.773,09	-6.232,82	-26,22
2016	21.242,50	18.033,05	23.947,99	-5.914,94	-24,70
2017	21.309,22	18.048,37	24.009,22	-5.960,85	-24,83
2018	21.510,59	18.598,64	23.670,24	-5.071,60	-21,43

Los últimos datos de estructura salarial reflejan para la Región de Murcia un total de 21.510,6 euros de salario medio anual. Si calculamos la “brecha salarial” como el porcentaje de diferencia que hay entre los salarios de hombres y mujeres, vemos que para 2018 esta cifra se sitúa en el 21,43%, es decir, que el salario de las mujeres sería un 21,43% menor que el de los hombres. En efecto, si en los hombres esta cifra media era de 23.670,24 euros y en las mujeres de 18.598,64, la diferencia es de 5.071,60 euros o lo que es lo mismo, un 21,43% menos que el de los hombres.

Desde el inicio de la recuperación económica esta diferencia ha pasado de ser de un 25% en 2014 a un 26% en 2015 y a bajar del 25% en los dos años siguientes para reducirse hasta el 21% actual. En términos absolutos desde 2014, esa diferencia se ha reducido en casi mil euros (de 5.918 euros de diferencia a los 5.072 actuales).

No podemos saber si la reducción de la diferencia salarial se mantiene en el tiempo, puesto que los siguientes datos, los de 2019 no se conocerán hasta finales de 2021 y en todo caso, no ocultan la necesidad de actuar hacia la eliminación de cualquier diferenciación injusta de salario a igualdad de trabajo.

Además, esta encuesta ofrece datos también por tipo de ocupación, separando entre categoría alta, media y baja. La evolución de los salarios por sexo dependiendo del tipo de ocupación es la que muestran las tablas siguientes:

Año	Alta				
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2014	29.890,31	26.029,38	33.376,86	-7.347,48	-22,01
2015	31.507,56	28.039,71	34.638,07	-6.598,36	-19,05
2016	31.934,09	28.427,75	34.983,13	-6.555,38	-18,74
2017	30.800,86	28.361,05	32.692,57	-4.331,52	-13,25
2018	21.510,59	18.598,64	23.670,24	-5.071,60	-21,43

Grupos 1, 2 y 3 de la CNO11

Año	Media				
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2014	16.955,96	14.188,16	19.766,37	-5.578,21	-28,22
2015	17.145,50	13.775,52	20.576,76	-6.801,24	-33,05
2016	16.891,75	14.001,44	19.784,35	-5.782,91	-29,23
2017	17.258,93	14.246,68	20.363,84	-6.117,16	-30,04
2018	17.900,76	14.801,52	20.346,47	-5.544,95	-27,25

Grupos 4, 5, 6, 7 y 0 de la CNO11

Año	Baja				
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2014	15.463,92	10.816,67	17.900,52	-7.083,85	-39,57
2015	15.865,98	11.329,90	18.309,15	-6.979,25	-38,12
2016	15.659,69	11.366,67	18.121,09	-6.754,42	-37,27
2017	16.519,50	11.910,97	19.201,19	-7.290,22	-37,97
2018	17.284,89	11.335,68	20.314,17	-8.978,49	-44,20

Grupos 8 y 9 de la CNO11

Estos datos muestran que donde más se ha reducido la diferencia salarial desde 2014 entre hombres y mujeres es en las ocupaciones de nivel alto de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO11) (grupos 1, 2 y 3, que corresponden a Directores y Gerentes, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Técnicos y profesionales de apoyo). De un 22% en 2014 se ha pasado a un 12% en 2018, un descenso además sostenido durante el período.

En cambio en el grupo de ocupaciones de nivel bajo, que corresponde con los grupos 8 y 9 de la CNO¹¹ (Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores y Ocupaciones elementales) las diferencias salariales se han incrementado desde 2014 y son mucho más abultadas, llegando a ser de un 44% en el último año.

En la categoría de ocupaciones de nivel medio, es decir el resto de las que no pertenecen a los grupos mencionados, las diferencias salariales han variado de forma irregular y en la actualidad son algo menores que en 2014.

Estos datos ponen de relieve la necesidad de tener en cuenta a la hora de actuar sobre las diferencias de género en materia salarial, variables de estructura ocupacional que hacen que estas diferencias sean mucho mayores en la parte baja de esa estructura.

Evolución de la contratación

Para terminar el capítulo de contexto del mercado laboral, vamos a ver la evolución de la contratación diferenciando el total de los contratos indefinidos y los fijos discontinuos (por ser ésta una modalidad relevante en la región), tanto desde el inicio de la recuperación económica en 2014, como a lo largo de lo que llevamos de este año 2020.

Para la comparación más larga se tomarán los acumulados anuales de los años 2014 a 2019 inclusive, mientras que para la comparación de la evolución en el presente año se tomarán los datos mensuales.

En el primer caso, la evolución de los contratos en los años de recuperación económica atendiendo a su tipología se muestra en los siguientes gráficos.

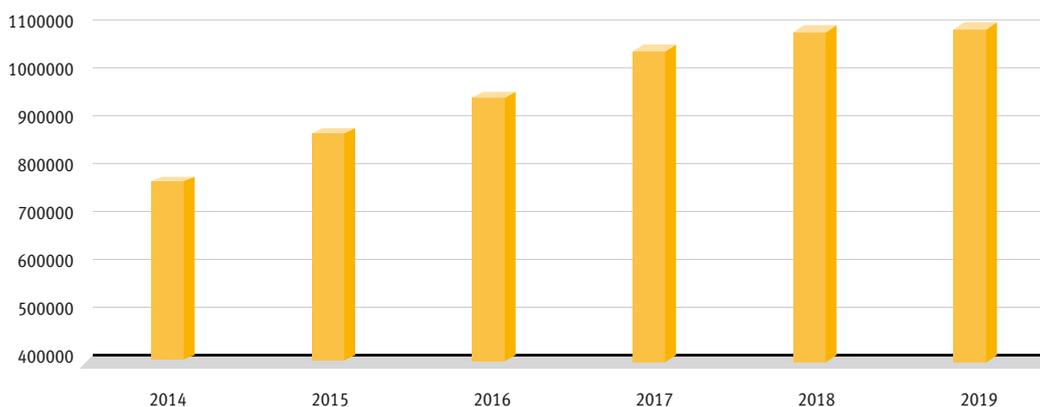
Antes de ello, dos tablas recogen las cifras absolutas del acumulado anual en las modalidades de contratación que se comentan después en totales y por sexos:

Año	Total	Temporales	Indefinidos	Fijos discon.	Parciales	ETTs
2014	763.922	715.392	48.530	19.326	184.427	285.054
2015	863.364	808.967	54.397	22.431	208.942	324.956
2016	937.409	875.055	62.354	24.917	228.572	358.011
2017	1.033.970	965.718	68.252	27.340	250.066	419.937
2018	1.073.490	982.471	91.019	38.730	262.465	441.140
2019	1.079.618	986.736	92.882	41.345	257.723	447.327

Año	Total		Indefinidos		Fijos discontinuos		A tiempo parcial		ETTs	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2014	521.615	242.307	28.556	19.974	11.979	7.347	86.926	97.501	236.854	48.200
2015	592.275	271.089	32.771	21.626	14.324	8.107	98.704	110.238	272.336	52.620
2016	633.626	303.783	37.645	24.709	16.162	8.755	105.466	123.106	294.894	63.117
2017	700.486	333.484	41.069	27.183	17.496	9.844	117.718	132.348	344.164	75.773
2018	721.448	352.042	55.711	35.308	24.885	13.845	125.842	136.623	356.959	84.181
2019	714.953	364.665	55.105	37.777	25.007	16.338	119.996	137.727	359.538	87.789

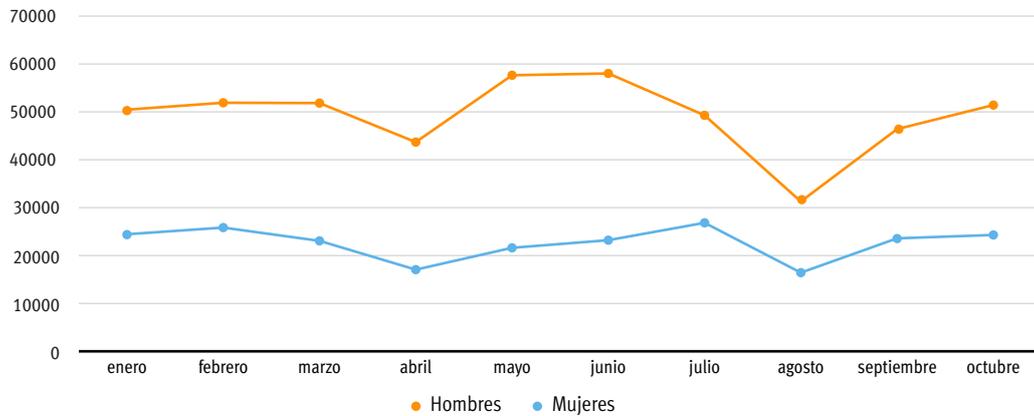
Evolución de los nuevos contratos registrados por las principales variables

Evolución total de contratos 2014-2019



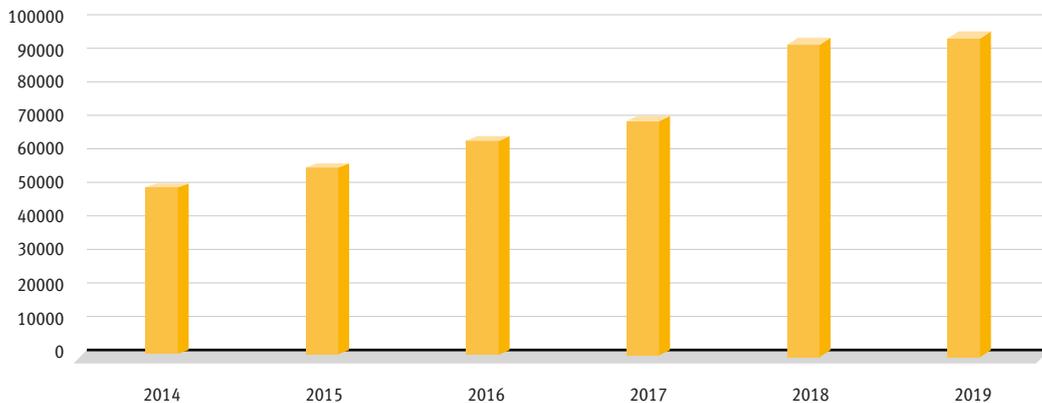
El crecimiento de la contratación es muy intenso hasta 2017 en que se ralentiza y ya en 2019 prácticamente se detiene. En el caso de la evolución más reciente, la que llevamos de año 2020, después de la tabla con las cifras absolutas, se muestra la tabla con el volumen de contratación mes a mes por sexo.

Año 2020	Total		Indefinidos		Fijos discontinuos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enero	50.459	24.445	4.072	2.609	1.451	855
Febrero	51.899	25.834	4.676	2.968	1.955	1.092
Marzo	51.831	23.065	4.003	2.486	1.872	1.014
Abril	43.684	17.055	2.837	1.620	1.630	996
Mayo	57.642	21.611	3.433	1.994	1.939	1.119
Junio	58.022	23.204	3.739	2.125	1.862	922
Julio	49.276	26.833	4.032	3.310	1.749	1.753
Agosto	31.287	16.426	2.463	1.828	1.022	951
Septiembre	46.401	23.591	4.137	2.777	1.794	1.025
Octubre	51.417	24.292	4.163	2.278	1.761	691

Evolución total de contratos 2020

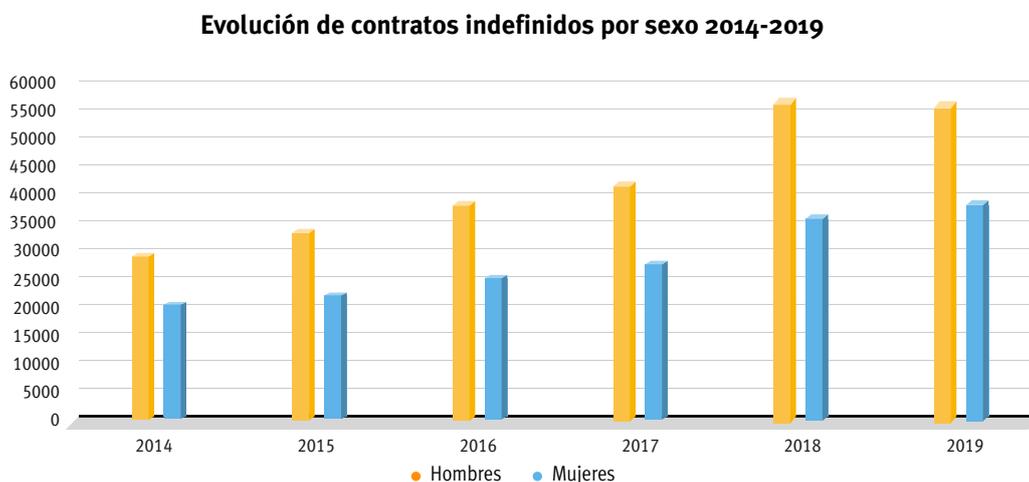
Dentro de que el número de contratos nuevos ha sido mayor entre los hombres, se aprecia una tendencia más estable en el caso de las mujeres, con menos fluctuaciones que la de los hombres, aunque la tendencia de aumento o descenso fue la misma en ambos sexos.

En cuanto a la evolución de la contratación indefinida en esos mismos años, el resultado se recoge en el gráfico siguiente:

Evolución de contratos indefinidos 2014-2019

Dentro de que el número de contratos nuevos ha sido mayor entre los hombres, se aprecia una tendencia más estable en el caso de las mujeres, con menos fluctuaciones que la de los hombres, aunque la tendencia de aumento o descenso fue la misma en ambos sexos.

En cuanto a la evolución de la contratación indefinida en esos mismos años, el resultado se recoge en el gráfico siguiente:



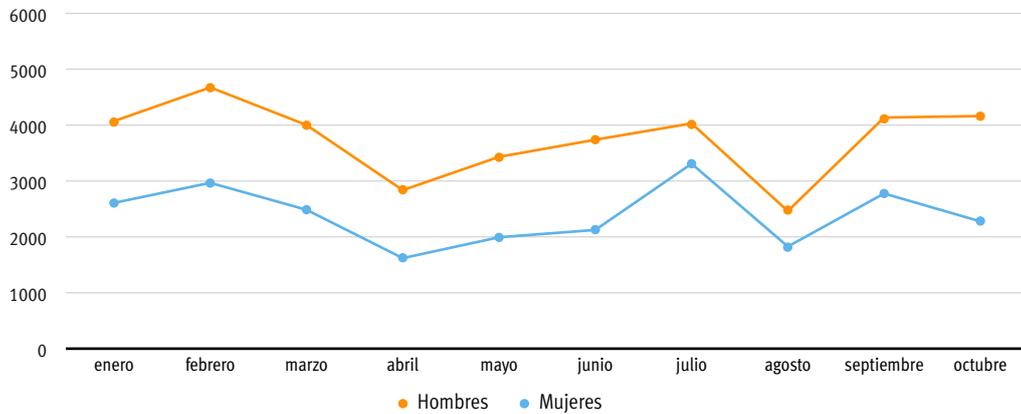
En la gráfica se aprecia una tendencia parecida en ambos sexos, en cuanto que hay un aumento progresivo que se intensifica en 2018, aunque con un matiz, los contratos indefinidos caen ligeramente en 2019 entre los hombres mientras que entre las mujeres aún siguen subiendo.

La proporción de mujeres en los nuevos contratos indefinidos que se hacen no ha variado entre 2014 y 2019 y es el 41% del total de nuevos contratos estables. Este peso, no obstante, es mayor que en el conjunto de la contratación, donde el peso de las mujeres es del 34% sobre los nuevos contratos en un año (con datos de 2019); este hecho refleja la mayor rotación que se produce en la contratación masculina, lo que hace que la contratación temporal tenga más peso dentro de los contratos que se hacen a hombres.

Dicho de otro modo, uno de cada tres de los nuevos contratos que se hicieron en 2019 es con mujeres, mientras que entre los contratos indefinidos es casi la mitad del total.

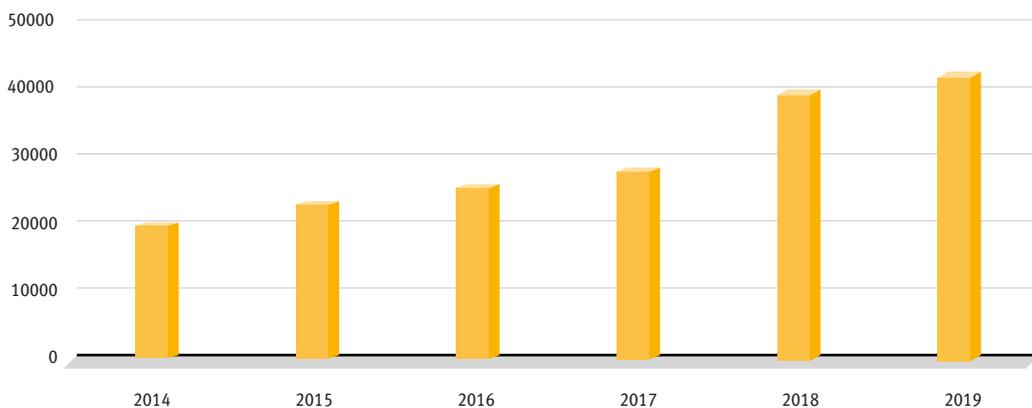
Si nos centramos en los contratos indefinidos que se han firmado cada mes de lo que llevamos de 2020, la tendencia es muy similar entre hombres y mujeres:

Evolución de contratos indefinidos 2020



Dentro de los contratos indefinidos se encuentran los contratos fijos discontinuos, cuya evolución anual desde 2014 y hasta 2019 es la que se observa en este gráfico:

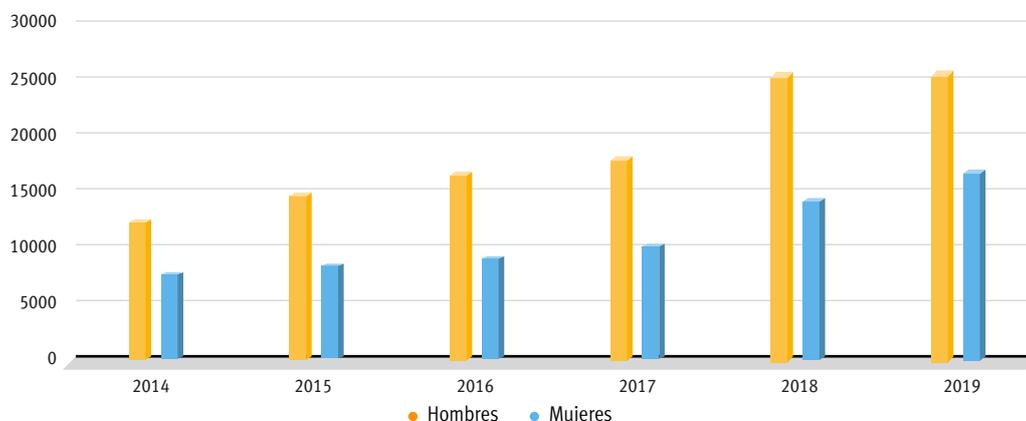
Evolución de contratos fijos discontinuos 2014-2019



La evolución es similar a la de la contratación indefinida en general, es decir, un aumento progresivo que es mucho mayor en 2018, aunque en 2019 no se frena tanto el incremento.

El peso de la contratación fijo discontinua entre los contratos indefinidos es de aproximadamente el 45% del total (este dato no se muestra en el gráfico). Este peso ha aumentado en 2018 y 2019 (anteriormente era de entorno al 40%) derivado de las regularizaciones de contrataciones temporales realizadas estos dos últimos años.

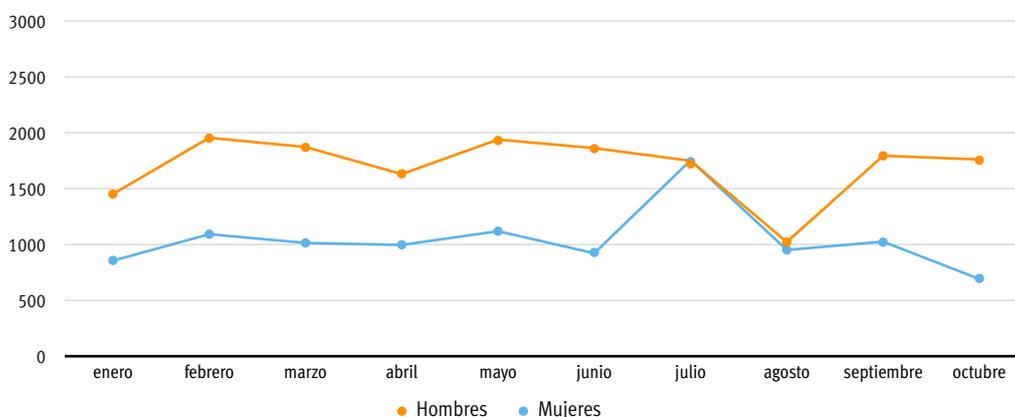
Evolución de contratos fijos discontinuos por sexo 2014-2019



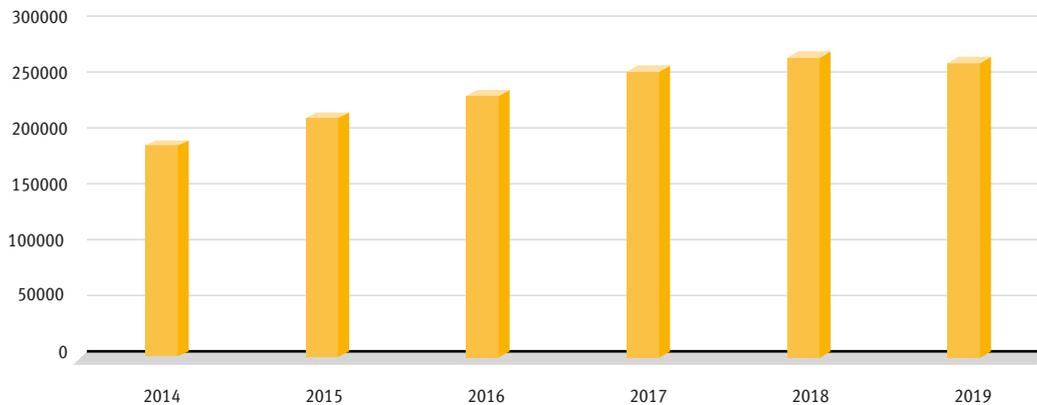
Por sexo, la gráfica anterior muestra que los contratos fijos discontinuos siguen una tendencia similar a la que hemos visto para los indefinidos en general, es decir, en 2019 frenan su crecimiento en los hombres mientras que en las mujeres siguen subiendo aún.

La evolución de los contratos fijos discontinuos en este año 2020 es esta:

Evolución de contratos fijos discontinuos 2020

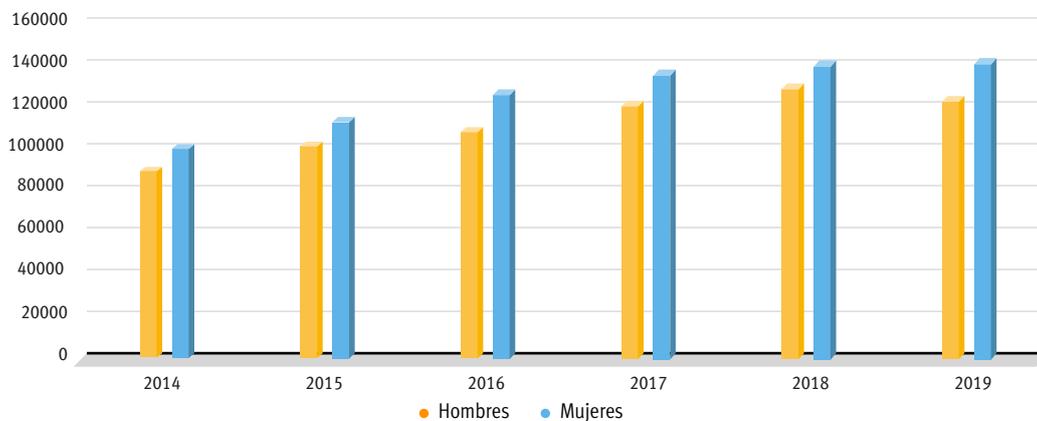


En cuanto a los nuevos contratos realizados a tiempo parcial, han tenido una evolución similar a la de la contratación en general, con un fuerte crecimiento hasta 2017 para frenar después e incluso, en el caso de la contratación a tiempo parcial, reducirse en 2019.

Evolución de contratos a tiempo parcial 2014-2019

En conjunto, el peso de la contratación a tiempo parcial sobre los nuevos contratos que se realizan apenas ha variado en estos años y se sitúa alrededor del 24% del total de nuevos contratos que se registran.

La evolución por sexo de este tipo de contrato en estos años se recoge en esta gráfica:

Evolución de contratos a tiempo parcial por sexo 2014-2019

Como se ve, todos los años se hacen más contratos a tiempo parcial entre las mujeres y el descenso en este tipo de contratos de 2019 que se mencionaba antes, se produjo sólo entre los hombres.

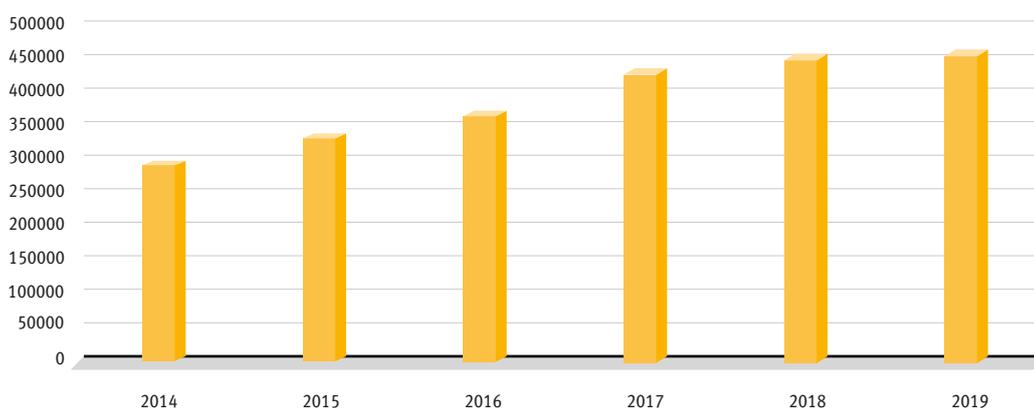
Aunque no se muestra en estos gráficos, el porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial sobre el total de personas ocupadas, que obtenemos a partir de las estimaciones de la EPA, refleja que ha ido disminuyendo: empezó 2014 representando el 18,4% del total de personas ocupadas y cerró 2019 siendo el 14,6%.

Sin embargo, el peso del empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo varía mucho según el sexo, de forma que supone el 25% del total del empleo femenino frente a sólo el 7% del masculino (Encuesta de Población Activa del 4º trimestre de 2019).

Evolución de nuevos contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal

Finalmente en el apartado de contratos hacemos una mención específica a los contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal entre 2014 y 2019, donde mostramos además de la distribución de estos nuevos contratos por sexo, su distribución por sectores y en las distintas comarcas de la región.

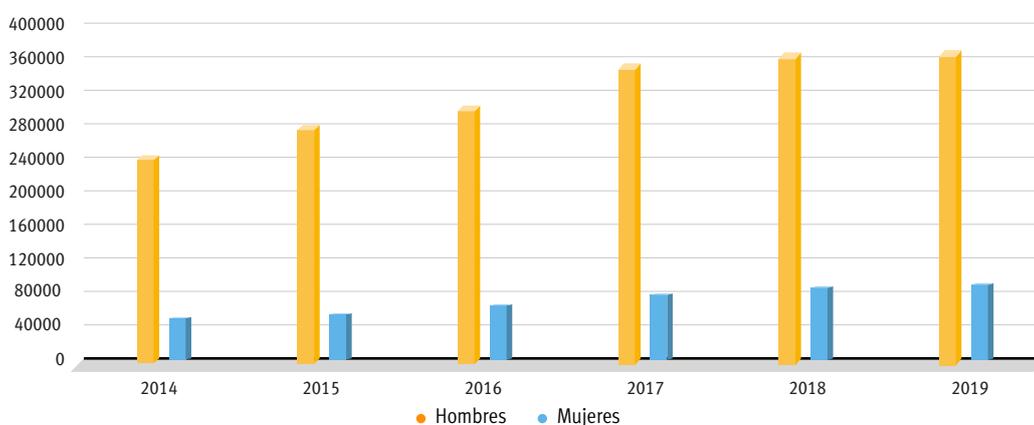
Evolución de contratos de ETTs 2014-2019



La evolución de los nuevos contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal es la misma que la de la contratación total, no en vano estos contratos representan alrededor del 40% del total de nuevos contratos que se firman.

En el período 2014-2019, el aumento de la contratación de Empresas de Trabajo Temporal ha sido mayor que el de la contratación en general (en 2019 se firmaron un 57% más de contratos de ETTs que en 2014 frente a un 41% más de contratos en general).

Evolución de contratos de ETTs por sexo 2014-2019



El gráfico de la distribución por sexo refleja las grandes diferencias en estos contratos entre hombres y mujeres, siendo mayoritarios los que se realizan con hombres (aproximadamente el 80% del total).

La distribución de los nuevos contratos de ETTs por sectores económicos refleja la predominancia de esta fórmula en el sector agrario:

Contratos de ETTs en 2019 por sector económico		
Sector	Total	%
Agricultura	366.367	81,90
Industria	30.719	6,87
Construcción	724	0,16
Servicios	49.517	11,07
Total	447.327	100

Esta distribución sectorial de los contratos realizados por ETTs explica la distribución geográfica por comarcas, de forma que la proporción de estos contratos es mayor en aquellas donde el peso del sector agrario sobre el empleo es superior.

Contratos de ETTs en 2019 por comarcas		
Comarca	Total	%
Altiplano	4.984	1,11
Alto Guadalentín	46.971	10,50
Bajo Guadalentín	13.733	3,07
Campo de Cartagena	106.423	23,79
Huerta de Murcia	152.036	33,99
Mar Menor	76.014	16,99
Noroeste	6.760	1,51
Oriental	3.434	0,77
Río Mula	598	0,13
Valle de Ricote	3.386	0,76
Vega Alta	12.327	2,76
Vega Media	20.661	4,62
Total	447.327	100

Altiplano: Jumilla y Yecla

Alto Guadalentín: Águilas, Lorca y Puerto Lumbreras

Bajo Guadalentín: Aledo, Alhama de Murcia, Librilla, Mazarrón y Totana

Campo de Cartagena: Cartagena, Fuente Álamo y La Unión

Huerta De Murcia: Alcantarilla, Beniel, Murcia y Santomera

Mar Menor: Los Alcázares, San Javier, San Pedro del Pinatar y Torre-Pacheco

Noroeste: Bullas, Calasparra, Caravaca de la Cruz, Cehegín y Moratalla

Oriental: Abanilla y Fortuna

Río Mula: Albudeite, Campos del Río, Mula y Pliego

Valle de Ricote: Archena, Ojós, Ricote, Ulea y Villanueva del Río Segura

Vega Alta: Abarán, Blanca y Cieza

Vega Media: Alguazas, Ceutí, Lorquí, Molina de Segura y Las Torres de Cotillas

Evolución de los indicadores de siniestralidad laboral

Evolución de los accidentes de trabajo

Finalmente se recogen en las siguientes tablas datos sobre la siniestralidad laboral, en forma de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En esta primera tabla se muestra el número de accidentes de trabajo desde 2014, ya sea con baja o sin ella. El total de accidentes de trabajo lo componen los ocurridos durante la jornada de trabajo y durante el trayecto de casa al trabajo y viceversa (in itinere), cuyas lesiones han precisado baja laboral, y los accidentes cuyas lesiones después de la atención médica no han precisado baja laboral.

Año	Accidente de trabajo con baja						A.T. sin baja		Total A.T.	
	En jornada		In itinere		Total con baja		Número	%	Número	%
	Número	%	Número	%	Número	%				
2014	12.553	88,03	1.707	11,97	14.260	100,00	22.260	61,00	36.520	100,00
2015	14.369	87,95	1.969	12,05	16.338	100,00	23.148	58,60	39.486	100,00
2016	15.182	87,16	2.237	12,84	17.419	100,00	24.259	58,20	41.678	100,00
2017	16.408	87,74	2.292	12,26	18.700	100,00	24.702	56,90	43.402	100,00
2018	16.609	88,14	2.235	11,86	18.844	100,00	24.779	56,80	43.623	100,00
2019	17.557	87,83	2.433	12,17	19.990	100,00	24.416	54,98	44.406	100,00

A partir del 2014 se produce un incremento paulatino de las cifras de accidentes, que han pasado de los 36.520 a los 44.406 en 2019 lo que representa un incremento del 21,6% para el total de accidentes. No obstante, al interpretar los datos hay que tener en cuenta que desde enero de 2019 la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es obligatoria para todas las personas trabajadoras del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), mientras que antes era solo voluntaria.

En cuanto al tipo de accidente, los datos reflejan algunas diferencias:

- ◆ Los accidentes sin baja representan a lo largo de la serie entre el 55% y el 61% del total de accidentes y han pasado de los 22.260 en 2014 a los 24.416 (un aumento del 9,7%).
- ◆ Los accidentes con baja (en jornada e in itinere) han pasado de los 14.260 a los 19.990 con un incremento del 40,2%. Dentro de los accidentes con baja los que se producen en jornada laboral representan el 88% aproximadamente del total de accidentes con baja.

En cuanto a los sectores económicos, los datos de accidentes de trabajo en jornada laboral segregados por sector son los que se recogen en esta tabla:

Año	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
2014	3.033	24,20	2.739	21,80	934	7,40	5.847	46,60	12.553	100,00
2015	3.683	25,60	3.072	21,40	1.153	8,00	6.461	45,00	14.369	100,00
2016	3.783	24,90	3.260	21,50	1.302	8,60	6.837	45,00	15.182	100,00
2017	4.086	24,90	3.448	21,00	1.519	9,30	7.355	44,80	16.408	100,00
2018	3.705	22,31	3.725	22,43	1.798	10,83	7.381	44,44	16.609	100,00
2019	3.753	21,38	3.999	22,78	2.036	11,60	7.769	44,25	17.557	100,00

El sector de agricultura ha representado de media a lo largo del periodo, el 24% del total de accidentes con baja en jornada, aunque con un peso cada vez menor sobre el total de accidentes con baja. Industria representa en promedio el 22% de los accidentes sin apenas variar su representación en el total. Construcción representa un promedio del 9,3% pero con tendencia ascendente. Y por último el sector servicios representa el 45% de los accidentes de trabajo con baja, aunque en 2014 era del 46,6%.

Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo

Otro indicador importante dentro de las estadísticas de siniestralidad laboral es el índice de incidencia de accidentes de trabajo, que representa el número de accidentes por cada 100.000 personas afiliadas con las contingencias profesionales cubiertas.

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Índice gral.
2014	4.757	4.773	5.064	2.197	3.094
2015	5.436	5.160	5.845	2.336	3.392
2016	5.409	5.196	6.261	2.385	3.449
2017	5.444	5.302	6.616	2.466	3.557
2018	4.946	5.483	7.211	2.393	3.487
2019	4.683	5.254	5.569	2.053	3.074

Entre 2014 y 2019 el índice de incidencia experimenta una subida en los sectores de industria y construcción, mientras que desciende en agricultura y servicios. Los descensos de 2019 en construcción y servicios están relacionados con la incorporación de personas del régimen de autónomos que hace aumentar la población de base para hacer el cálculo.

- ◆ Agricultura: hasta 2017 es el segundo sector con el índice más alto. En total, entre 2014 y 2019 ha experimentado una disminución del 1,5%.
- ◆ Industria: mantiene el tercer índice más alto hasta 2017 y el segundo a partir de este año. En el total del periodo aumenta un 10,1%.
- ◆ Construcción: es el sector con mayor índice de incidencia a lo largo de toda la serie y experimenta un aumento del 10% entre 2014 y 2019.
- ◆ Servicios: es el índice más bajo de los cuatro sectores y en estos seis años incluso llega a descender un 6,6%.

Evolución de las enfermedades profesionales

Y finalmente, las cifras de enfermedades profesionales desde el año 2014, ya sea con baja o sin ella:

Año	Enfermed. profes. con baja		Enfermed. profes. sin baja		Total enfermed. profes.	
	Número	%	Número	%	Número	%
2014	323	63,58	185	36,42	508	100,00
2015	376	44,03	478	55,97	854	100,00
2016	447	46,27	519	53,73	966	100,00
2017	611	53,32	535	46,68	1.146	100,00
2018	735	45,18	892	54,82	1.627	100,00
2019	990	43,92	1.264	56,08	2.254	100,00

El peso de las enfermedades profesionales con baja ha ido descendiendo desde 2014 hasta situarse en aproximadamente el 44% del total en 2019, es decir, algo menos de la mitad. En conjunto, las enfermedades profesionales, han crecido mucho hasta cuadruplicarse, sobre todo en las enfermedades profesionales sin baja.

Fundamentos

Agentes relevantes

El diseño de la Estrategia de Empleo de la Región de Murcia debe contar con la participación directa de las organizaciones más relevantes en el ámbito del empleo y del mercado laboral.

La ya larga trayectoria de cuatro años de trabajo conjunto con los agentes sociales en la Estrategia por la Calidad del Empleo 2017-2020, materializada en la Comisión de Seguimiento, ha tenido su continuidad en la Comisión de Vigilancia del Empleo; esta comisión creada en Abril de 2020, es una transformación de la Comisión de Seguimiento adaptada a las circunstancias derivadas de la pandemia del COVID-19 y al seguimiento de sus efectos sobre el mercado laboral regional.

En su seno se han realizado aportaciones y se ha diseñado una encuesta a empresas para recabar ideas sobre acciones viables que a medio plazo pudieran mitigar los efectos de la pandemia sobre el empleo. Es en este foro en el que se iniciaron las conversaciones sobre los trabajos para diseñar la nueva estrategia de empleo regional y en el que se ha debatido sobre las líneas de actuación que la deben conformar.

Por tanto, aunque dentro de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades el peso de la coordinación de los trabajos recae en el Servicio de Empleo y Formación (SEF), se ha trabajado de forma conjunta con las organizaciones CROEM, CC.OO. y UGT.

Además, también participan las otras áreas de la Consejería directamente relacionadas con el empleo, como son la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral y la Dirección General de Economía Social y Trabajo Autónomo.

Finalmente, en la elaboración del contenido que va a definir las líneas estratégicas de los próximos años, se cuenta también con la participación de otras áreas de la Administración Regional relevantes para la configuración de las características del mercado laboral. En concreto, se cuenta con la Dirección General de Formación Profesional de la Consejería de Educación y con el Instituto de Fomento (INFO), de la Consejería de Empresa e Innovación.

Fundamentación

La Estrategia de Empleo regional ha de estar en coherencia con las líneas en las que están trabajando las instituciones tanto en España como en la Unión Europea, y teniendo en cuenta las previsiones de organismos de referencia nacional e internacional sobre la evolución del empleo y el futuro del trabajo.

En este sentido, en la elaboración de la Estrategia se han tenido en cuenta diversos documentos recientes que abordan la situación derivada de la pandemia del COVID-19 en el futuro inmediato. El objetivo es que el diseño de las líneas estratégicas regionales, vayan en consonancia con las propias de instituciones nacionales e internacionales, especialmente europeas.

Entre estos documentos se encuentran:

Pacto Regional del Diálogo Social para la Reactivación Económica y Social de la Región de Murcia

Los firmantes del Pacto, acordaron materializar acuerdos “que permitan a la Región de Murcia superar la fase de crisis y emergencia sanitaria, así como la fase de impacto socio-económico, con el objetivo de retomar cuanto antes la senda del crecimiento económico y el empleo previos a la misma, aprovechando esta situación de crisis para trabajar de una manera decidida por la mejora del modelo productivo actual”.

El Pacto, firmado en mayo de 2020, fue el punto de inicio de los trabajos para crear la Estrategia Regional de Reactivación Económica y Social (Reactiva 2020), con el objetivo de guiar al Gobierno de la Región de Murcia en la implementación de medidas para recuperar el nivel de bienestar previo a la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia COVID-19.

El Pacto recoge una serie de acciones prioritarias en torno a 10 ejes, varios de ellos directamente relacionados con el empleo:

- ◆ Eje 1, de apoyo a PYMEs y personal trabajador autónomo.
- ◆ Eje 4, de apoyo a las personas trabajadoras.
- ◆ Eje 5, para incentivar las políticas activas de empleo y eficiencia pública.
- ◆ Eje 6, de refuerzo de las medidas de seguridad en el trabajo y la adaptación a la nueva situación creada por el coronavirus.

El Fondo de Recuperación Europeo, Next Generation EU

El 21 de julio de 2020, el Consejo Europeo acordó un instrumento excepcional, el Fondo de Recuperación, conocido como Next Generation EU (Próxima Generación UE) por un importe de 750.000 millones de euros para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia.

Los fondos pueden utilizarse para conceder préstamos reembolsables, por un volumen de hasta 360.000 millones de euros y transferencias no reembolsables, por una cantidad de 390.000 millones de euros. El desembolso de estos importes se realizará a lo largo de 6 años, hasta finales de 2026.

Los dos instrumentos de mayor volumen del Next Generation EU son el Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR), que constituye el núcleo del Fondo de Recuperación y el REACT EU, que opera como fondos estructurales, pero con mayor flexibilidad y agilidad en su ejecución.

- ◆ El Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR) está dotado con 672.500 millones de euros, de los cuales 360.000 millones se destinarán a préstamos y 312.500 millones de euros se constituirán como transferencias no reembolsables. Su finalidad es apoyar la inversión y las reformas en los Estados Miembros para lograr una recuperación sostenible y resiliente, al tiempo que se promueven las prioridades ecológicas y digitales de la Unión.
- ◆ El REACT EU está dotado con 47.500 millones de euros para promover la recuperación ecológica, digital y resiliente de la economía. Los recursos del REACT-EU deberán ser ejecutados en dos años (2021-22)

De los fondos del MRR España recibiría un total de aproximadamente 60.000 millones de euros en transferencias no reembolsables y podría acceder a un volumen máximo de 80.000 millones de euros en préstamos. En cuanto al fondo REACT EU, España recibirá algo más de 12.000 millones de euros.

El 70% de las transferencias no reembolsables concedidas por el MRR deberá ser comprometido por la Comisión Europea en 2021 y 2022. El 30% restante se comprometerá enteramente a finales de 2023 y podrá ejecutarse hasta 2026.

En cuanto a los objetivos que persiguen estos fondos europeos, pueden resumirse en dos principales: apoyar las transiciones ecológica y digital

Todos los mecanismos disponibles van dirigidos a restaurar el potencial de crecimiento de las economías de la Unión, fomentar la creación de empleo tras la crisis y promover el crecimiento sostenible.

Para alcanzar esos objetivos, cada Estado miembro debe diseñar un Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia que incluya las reformas y los proyectos de inversión necesarios para alcanzar esos objetivos

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía española

El Gobierno de España presentó a principios de octubre de 2020 el programa que España envía a Europa para afrontar la crisis del coronavirus y los retos de los próximos años. El Plan concentra la ejecución de los fondos europeos de recuperación en los próximos 3 años y se centra en tres grandes pilares referidos a las agendas social, digital y verde. De hecho se prevé que el 37% de la inversión se dirija a proyectos de transición ecológica y el 33% a la agenda digital, lo que da una idea de las prioridades temáticas que se beneficiarán en mayor medida de los fondos. El resto se dirige a la reducción de las desigualdades de género y territorial y a la cohesión social.

A su vez, el Plan establece 10 políticas tractoras a las que deben referirse los proyectos de inversión que se beneficien de esos fondos. Estas 10 políticas tractoras que son:

1. La Agenda urbana y rural, la lucha contra la despoblación y el desarrollo de la agricultura. En esta política se concentra el 16% de los recursos y entre sus objetivos figuran la mejora de la habitabilidad de entornos urbanos y dar respuesta a las necesidades del entorno rural, manteniendo la población y fomentando el empleo.
2. La segunda política, que recibirá el 12% de los recursos, se centra en impulsar las Infraestructuras y los ecosistemas resilientes.
3. La tercera política tractora es la Transición energética justa e inclusiva, a la que se destinará el 9% de los recursos.
4. La cuarta promoverá una Administración para el siglo XXI, para que la Administración pública actúe como motor de los cambios tecnológicos a la que se dedicará el 5% de los recursos.
5. La quinta política es la modernización y digitalización del ecosistema de las empresas, a lo que se destinarán el 17% de los fondos.
6. La sexta es el Pacto por la ciencia y la innovación y el refuerzo del Sistema Nacional de Salud, que contará con el 17% de los recursos.
7. La séptima política tractora es la Educación y el conocimiento, la formación continua y el desarrollo de capacidades. Esta política concentrará el 18% de los recursos.

8. La octava política tractora es la Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo. Entre este apartado se incluyen, entre otros, planes de choque para la economía de los cuidados de larga duración a personas mayores y dependientes, el refuerzo del Sistema Nacional de Dependencia o la modernización de las políticas activas de empleo. A ello se destinara el 6% de los recursos.
9. La novena política, con el 1,1% de los recursos, es el Desarrollo de la cultura y el deporte.
10. Y en décimo lugar, la Modernización del sistema fiscal.

Trabajos de definición de la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece que la Estrategia Española de Activación para el Empleo debe reflejar las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollen en el conjunto del Estado, e incluir tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios.

El gobierno de España aprobó en 2017 la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 que finaliza ahora su período de vigencia. La Estrategia ha constituido el marco para la determinación de objetivos comunes a conseguir por el conjunto de servicios públicos de empleo a través de los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE).

Los trabajos de definición de esta nueva estrategia nacional (EEAE) se han iniciado en el último trimestre del año, y aunque de forma muy preliminar, ya recogen algunos de los elementos fundamentales que deben guiar las Políticas Activas de Empleo. Entre estos elementos se encuentran:

- ◆ El apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el “derecho al apoyo activo para el empleo” que prevé el Pilar social europeo.
- ◆ La atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de barreras que dificulten la igualdad en el acceso al empleo.
- ◆ La orientación personalizada de las políticas activas de empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social.
- ◆ La suma de esfuerzos y capacidades a través de la colaboración entre administraciones públicas y con otras entidades que prestan servicios para el empleo.
- ◆ La intensificación de las relaciones entre los servicios de empleo y las empresas.

- ◆ La orientación hacia la evaluación de la eficacia de las medidas pero también de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas.
- ◆ La coherencia de las políticas activas de empleo con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación, las energías limpias, la economía circular y la digitalización de las actividades productivas.
- ◆ La mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

Estrategia Española de Economía Circular

Según declara la Estrategia Española de Economía Circular, con esta estrategia se sientan las bases para impulsar un nuevo modelo de producción y consumo en el que el valor de productos, materiales y recursos se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, en la que se reduzca al mínimo la generación de residuos y se aprovechen con el mayor alcance posible los que no se pueden evitar.

Las líneas principales de actuación sobre los que se focalizarán las políticas e instrumentos de la Estrategia de Economía circular y sus correspondientes planes de actuación son ocho. De ellas tres son transversales, siendo una de ellas, de Empleo y Formación, que busca consolidar políticas de empleo que favorezcan la transición justa y solidaria hacia una economía circular, identificando nuevos yacimientos de empleo y facilitando la creación de capacidades para los mismos.

Marco para una respuesta socioeconómica inmediata al COVID-19 de Naciones Unidas

Este informe establece el marco de las Naciones Unidas para el apoyo urgente a los países para afrontar la crisis del COVID-19.

En concreto, refiriéndose al empleo, tanto este informe como el del Secretario General de Naciones Unidas “Responsabilidad compartida, solidaridad global: respuestas al impacto del COVID-19”, señalan como áreas más vulnerables las de la economía informal, las mujeres, las PYMEs y los autónomos.

Así mismo destaca que la recuperación económica debe asegurar la continuidad en el funcionamiento de pequeños productores y PYMEs y que el apoyo de los ingresos de las personas trabajadoras necesita ser un elemento central en los programas de estímulo y apoyar la transición hacia una economía circular, más saludable y eficiente en recursos, basada en pautas de producción y consumo sostenible.

Estrategia 2019-2021 para la Eliminación de la Brecha Salarial en la Región de Murcia

Las desigualdades de género en el mercado laboral, patentes en todos los países con independencia de su nivel de desarrollo económico, están en el origen de la denominada “brecha salarial”. En un sentido más amplio que el de las diferencias salariales, las desigualdades de género en el mercado laboral tienen su manifestación en la segregación laboral, por la que es más probable encontrar mujeres en actividades con menor valoración social y en sectores peor remunerados, junto a la menor posibilidad de ascenso laboral (el “techo de cristal”). Alguno de los factores más importantes que generan estas desigualdades lo encontramos en las mayores dificultades de las mujeres para la conciliación y planificación familiar y en el papel que juega la educación desde las etapas más tempranas.

La Estrategia 2019-2021 para la Eliminación de la Brecha Salarial en la Región de Murcia se plantea así como un espacio de trabajo de todos los departamentos autonómicos para avanzar hacia la superación de las diferencias salariales injustas entre mujeres y hombres, proponiendo acciones tanto a nivel regional como a través de propuestas a la Administración General del Estado.

Pacto Regional contra la Violencia de Género 2018-2022

Este pacto surge en cumplimiento de las resoluciones adoptadas en la Asamblea Regional de Murcia y pretende conseguir que la igualdad se contemple desde el punto de vista de la transversalidad, lo que supone que sus actuaciones abarquen también aquellas del ámbito del empleo.

En concreto, el Eje 6 del Pacto recoge una serie de medidas que sirven de referencia para buena parte de las acciones recogidas en la Línea 5 de esta Estrategia, que aborda la lucha contra las desigualdades de género en el empleo.

Líneas estratégicas

Ya hemos visto que para el establecimiento de las líneas estratégicas, es importante la coordinación con los pilares en los que se basan los planes regionales, nacionales e internacionales de recuperación y afrontamiento de la crisis actual.

Aunque nos encontramos aún ante un escenario variable e incierto en cuanto al alcance de la crisis, no hay duda de que muchas de las acciones de la Estrategia han de ir enfocadas a las necesidades derivadas de la actual crisis.

En base a estas prioridades adaptadas a la realidad de la Región de Murcia y a los objetivos del Gobierno regional, la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades ha propuesto las líneas estratégicas que se recogen en este capítulo junto a las áreas de actuación concretas que se detallan más adelante.

A su vez, las líneas estratégicas, al fijar las prioridades para el período de vigencia de la Estrategia, servirán para definir los objetivos generales y específicos.

1. Incentivar las actuaciones hacia los colectivos con más dificultades

- ◆ Incentivos al empleo de personas con más dificultades
- ◆ Acciones de empleabilidad para colectivos con más dificultades
- ◆ Formación para personas con más dificultades
- ◆ Mejora de las oportunidades de empleo para las personas jóvenes
- ◆ Incentivar y mejorar el empleo de las personas con discapacidad
- ◆ Incentivar y mejorar la inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género

2. Potenciar la atención individualizada de las personas desempleadas

- ◆ Potenciar la orientación individualizada
- ◆ Detección y clasificación de necesidades individuales
- ◆ Desarrollo de los Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo

3. Aumentar las actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral

- ◆ Seguridad y Salud Laboral
- ◆ Lucha contra la economía irregular

4. Aumentar las actuaciones para la mejora de la calidad en el empleo

- ◆ Promover la estabilidad en el empleo
- ◆ Apoyo y cooperación para evitar formas de discriminación en el trabajo
- ◆ Impulso a la negociación colectiva
- ◆ Mejora y refuerzo de modelos mixtos de trabajo
- ◆ Impulso de la contratación responsable a través de actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa

5. Lucha contra las desigualdades de género en el empleo

- ◆ Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- ◆ Sensibilización y formación para la igualdad de género en el mercado laboral
- ◆ Incentivo a los Planes de Igualdad en empresas que no están obligadas a implementarlos y Administración Pública y al principio de transparencia salarial

6. Una formación focalizada en las nuevas necesidades

- ◆ Detección de necesidades formativas
- ◆ Formación priorizada en nuevas necesidades
- ◆ Digitalización y formación en nuevas tecnologías
- ◆ Formación para personas trabajadoras ocupadas
- ◆ Acciones de recualificación

- ◆ Reforzar la Formación en alternancia con el empleo
- ◆ Formación para el autoempleo

7. Recuperación y consolidación del emprendimiento

- ◆ Incentivos al trabajo autónomo y el emprendimiento
- ◆ Innovación y emprendimiento para las personas jóvenes
- ◆ Potenciar la supervivencia del empleo autónomo
- ◆ Formación específica para el re-emprendimiento

8. Incentivar la economía social

- ◆ Fomentar el empleo en la economía social

9. Incentivar el empleo verde y sostenible

- ◆ Incentivar el empleo vinculado a la economía circular
- ◆ Incentivar el empleo vinculado al medioambiente y economía sostenible

10. Mejorar la calidad de los servicios públicos

- ◆ Mejorar la gestión de las ofertas y oportunidades de empleo.
- ◆ Mejora de los procesos digitales en la Administración
- ◆ Reducción de la tramitación administrativa
- ◆ Mejora de la evaluación de los servicios públicos.
- ◆ Innovación y aprendizaje cooperativo

En los próximos apartados se concreta cada una de las líneas estratégicas en áreas de actuación o grandes temas sobre los que va girar la actuación de la Región de Murcia en materia de empleo en los próximos cuatro años.

De estas áreas de actuación se derivan los objetivos a alcanzar por la Estrategia y la relación concreta de acciones movilizadas para lograr esos objetivos.

**Línea 1: Incentivar las actuaciones
hacia colectivos con más dificultades**

Los efectos directos e indirectos de la pandemia del COVID19 sobre el empleo, van a afectar de una forma más grave a algunos colectivos. Unos efectos que no se limitarán a las dificultades para mantener el empleo, sino también a un progresivo alejamiento del mercado laboral de personas que no disponen de los recursos o los apoyos para mantener un nivel suficiente de empleabilidad.

Los colectivos que tienen más dificultad para incorporarse al empleo, mantenerse en él o promocionar, son las mujeres que afrontan situaciones de vulnerabilidad (como mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, de minorías étnicas, etc.), las personas jóvenes, las personas desempleadas que llevan más de un año en esa situación, las personas con discapacidad, las mayores de 45 años, las personas en riesgo de exclusión social y las personas inmigrantes.

Tener un trabajo tampoco garantiza estar al margen de una situación de pobreza o de riesgo de pobreza. La situación de “inestabilidad laboral grave” afectaría a un 18% de hogares de la región (casi uno de cada cinco), según el último informe de Cáritas a través de su Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada). Por “inestabilidad laboral grave” el informe entiende hogares en los que el sustentador principal ha pasado por 6 o más contratos o por 3 o más empresas o ha estado 3 o más meses en desempleo durante el año de referencia.

La inestabilidad laboral grave está asociada a problemas tales como la dificultad de afrontar gastos escolares e imprevistos, dificultades para llegar a fin de mes sin recurrir a la ayuda de familiares o amigos o amenazas de corte de suministros básicos. Este tipo de datos refuerza la necesidad de seguir trabajando no sólo por el aumento de las ofertas de empleo, sino también por la mejora de la calidad de los mismos.

Esta línea estratégica se recoge expresamente en la Estrategia de Recuperación Económica y Social de la Región de Murcia (Reactiva 2020) como “Impulso de las políticas activas de empleo dirigidas a aquellos colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo, como son los jóvenes y los parados de larga duración”. Y desde el año 2019 existen a nivel nacional dos Planes para abordar la problemática del empleo de las personas jóvenes (Plan de Choque por el Empleo Joven) y de las personas paradas de larga duración (Plan Reincorpora-T)

El éxito de las acciones dirigidas a colectivos vulnerables está muy vinculado al del resto de las líneas estratégicas.

Cada línea estratégica se concreta en áreas de actuación en las que se agrupan las acciones operativas. En el caso de esta línea estratégica las áreas de actuación son las siguientes:

Áreas de actuación

Incentivos al empleo de personas con más dificultades

Aquí se incluyen las acciones dirigidas a incentivar directamente la contratación de personas que tienen mayor dificultad de acceso a estas ayudas. Dentro de las ayudas a la contratación, las dirigidas a colectivos vulnerables tienen un mayor impacto efectivo sobre la empleabilidad futura de las personas, por lo que deberá acometerse un proceso de reconfiguración de los actuales incentivos a la contratación, para concentrarlos en los colectivos más necesitados de una inserción urgente y prioritaria.

Acciones de empleabilidad para colectivos con más dificultades

Esta área de trabajo incluirá las acciones de cualquier naturaleza cuyo objetivo sea mejorar las posibilidades de empleo o la posición en el mercado laboral de las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables: mujeres con dificultad de inserción laboral, las personas con discapacidad, las personas jóvenes, las personas desempleadas que llevan más de un año en esa situación, las personas mayores de 45 años, las personas en riesgo de exclusión social, las mujeres víctimas de violencia de género, las víctimas de terrorismo y las personas inmigrantes. Aquí se incluyen entre otras, acciones de acompañamiento, talleres o experiencias que combinen formación con empleo (estas últimas recogidas en la Línea 5, de Formación).

También se encuadra en esta área de trabajo la potenciación de empresas de inserción y entidades promotoras, como canalizadoras del empleo de personas en riesgo de exclusión social.

Formación para personas con más dificultades

Aquí se incluyen las acciones de formación específicamente dirigidas a colectivos con más dificultades, como cursos específicos de formación o para la adquisición de competencias básicas que dan acceso posteriormente a los certificados de profesionalidad.

También están en este apartado todas las ayudas e incentivos destinados a remover los obstáculos que pueden tener las personas de colectivos vulnerables para acceder a la formación.

Mejora de las oportunidades de empleo para personas jóvenes

Las personas jóvenes representan un colectivo que recibe una atención específica dentro de los colectivos con mayor dificultad de empleo, debido a la existencia del Programa de Garantía Juvenil. En esta Estrategia de empleo se propone como un área de trabajo específica, ya que la Unión Europea está elaborando para los próximos años un refuerzo del Programa de Garantía Juvenil, lo que va a suponer financiación y acciones nuevas.

Es por tanto, el momento para evaluar la eficacia de las acciones puestas en marcha hasta ahora y tratar de adaptarlas para llegar a un mayor número de beneficiarios y mejorar su eficacia sobre los objetivos del programa.

Incentivar y mejorar el empleo de las personas con discapacidad

Otros dos colectivos que reciben un tratamiento diferenciado en la Estrategia son las personas con discapacidad. Aunque la Región de Murcia muestra tasas de actividad entre las personas con discapacidad superiores a la media nacional, lo cierto es que la incorporación al mercado de trabajo sigue estando muy por debajo del resto de la población. Esta área de actuación busca incorporar acciones destinadas a remover lo más posible los obstáculos para una incorporación completa en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.

Incentivar y mejorar la inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género

Se establece un área específica de trabajo para mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de una atención específica y personalizada en la búsqueda de empleo y programas formativos, con especial atención a mujeres mayores, dependientes, inmigrantes o con discapacidad, así como a otros colectivos en especial situación de vulnerabilidad.

**Línea 2: Potenciar la atención
individualizada de las
personas desempleadas**

Esta línea estratégica se centra en la persona desempleada como usuaria individual con sus características y necesidades específicas. Una vez que se han generalizado los servicios de orientación y atención a las personas desempleadas, en los próximos años se ha de trabajar para avanzar en el conocimiento más detallado del usuario, lo que implica mejoras en la obtención y clasificación de la información y los datos, así como su posterior tratamiento de forma útil y eficaz.

Con esta línea se busca mejorar la identificación de sus habilidades, competencias, formación, experiencia, intereses y circunstancias sociales de la persona desempleada, para ofrecerle unos servicios más ajustados a sus necesidades.

Esta línea se vincula también directamente con la de mejora de la calidad de los servicios públicos. La crisis del COVID-19 ha supuesto una presión sobre los servicios de empleo que continuará en el medio plazo, por lo que, como se acordó en el Pacto Regional de Diálogo Social para la Reactivación Económica y Social, conseguir una efectiva atención individualizada requerirá reforzar los servicios públicos, sus plantillas y recursos económicos, así como el establecimientos de canales digitales de atención.

La mejora del servicio público se vincula necesariamente a la mejora de los procesos de digitalización y de uso de datos que, entre otras cosas, debe servir para ofrecer una atención integrada, combinando servicios y programas en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección e intervención social.

Finalmente, en esta línea se incluyen las acciones encaminadas al desarrollo de los nuevos Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo, que se promueven a nivel estatal por el Gobierno de España.

Áreas de actuación

Potenciar la orientación individualizada

El Pilar Europeo de Derechos Sociales (aprobado en noviembre de 2017) indica en el apartado relativo al apoyo activo para el empleo, que las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada con el objetivo de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo y recibiendo atención durante las transiciones profesionales. Las actuaciones en este campo irán destinadas a mejorar la atención individualizada de las personas usuarias de los servicios de empleo, presencial o virtualmente, de forma flexible y contemplando las necesidades singulares de todos los colectivos, para ofrecer un cambio positivo para los individuos y las comunidades, de forma que se dé respuesta al reto de disminuir el riesgo de exclusión social, lo cual se vincula directamente con la siguiente área de actuación.

Detección y clasificación de necesidades individuales

Se pondrán en marcha acciones dirigidas a mejorar las herramientas y prácticas de elaboración de perfiles y análisis para establecer las correspondencias entre las necesidades, las demandas de las personas atendidas y las respuestas ofrecidas, que incluya necesariamente la perspectiva de género. Como resultado, se ha de asegurar que los perfiles profesionales se adecúan a la situación personal propia de cada demandante de servicios, recogiendo sus preferencias, motivaciones, capacidades, aptitudes, así como los obstáculos y desventajas que se afrontan y teniendo en cuenta las características de los entornos productivos en los que se mueve el usuario de los servicios.

Desarrollo de los Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo

La puesta en marcha de los nuevos Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo, requerirá la puesta en marcha de acciones para su desarrollo y efectiva implementación. Con ello se pretende cumplir con sus fines de promover actuaciones de desarrollo y mejora de la orientación personalizada.

Línea 3: Aumentar las actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral

La línea estratégica 3 se centra en las actuaciones encaminadas a vigilar y a potenciar empleos con la necesaria seguridad laboral y en las condiciones legales exigibles. La protección de la seguridad y la salud en el trabajo debe ser un aspecto central para lo que se han de articular las acciones necesarias de fomento y de vigilancia.

Además, tanto la seguridad y salud en el trabajo como el cumplimiento de la normativa laboral necesitan también de un esfuerzo de sensibilización y concienciación entre la población en general y sobre personas trabajadoras y empresarias en particular.

Las actuaciones de esta importante línea estratégica, tendrán como objetivo por tanto, el generar entornos de trabajo seguros que minimicen la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales.

Áreas de actuación

Seguridad y Salud Laboral

Esta área de actuación recoge las acciones destinadas a proteger la seguridad y salud en el trabajo. Dichas actuaciones se dirigirán, a reforzar las políticas de fomento, promoción y difusión de la cultura preventiva en el ámbito laboral teniendo en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo, los riesgos emergentes (incluidos los psicosociales), las enfermedades profesionales, la promoción de la salud y el envejecimiento de la población trabajadora.

También se ha de incluir la seguridad vial y el apoyo a la movilidad sostenible, el apoyo a la investigación e innovación preventivas y la digitalización y el uso de las nuevas tecnologías para este fin.

Para ello, es necesario potenciar los recursos de los servicios públicos de seguridad y salud laboral, así como también apoyar al sector empresarial para que pueda implantar políticas preventivas eficaces adaptadas a la nueva realidad.

**Línea 4: Aumentar las actuaciones para
la mejora de la calidad en el empleo**

Esta línea estratégica se centra en identificar y actuar sobre los factores que condicionan el empleo de calidad y que producen segmentación del mercado laboral y temporalidad.

Además, la necesidad de empleo y las transformaciones que se van a producir en esta coyuntura va a plantear nuevos retos, como el debate sobre la racionalización de horarios o el apoyo al teletrabajo, que debe hacerse sin que suponga perjuicio de las condiciones laborales y buscando mayores posibilidades de conciliación.

Ello supondrá aumentar la seguridad jurídica en las relaciones laborales y lograr un equilibrio entre la flexibilidad del mercado laboral y la seguridad del empleo, apoyando el adecuado desenvolvimiento de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Región de Murcia tiene una oportunidad única de aprovechar el impacto de los Fondos de Recuperación que la Unión Europea ha puesto en marcha para afrontar los efectos de la pandemia, para resolver algunos de los problemas estructurales propios del mercado laboral regional.

Áreas de actuación

Promover la estabilidad en el empleo

Esta área incluye acciones que permitan reducir la excesiva temporalidad que aqueja tanto al sector privado como al público.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales recoge como principio, que “deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido”. Este principio debe regir tanto las relaciones laborales del sector privado como del público, en este caso, a través del cumplimiento de los acuerdos para la mejora del empleo público, culminando los procesos de oferta de empleo público y elevando la tasa de reposición de efectivos.

Las acciones contenidas en esta área van enfocadas a este fin, aunque en el caso de las ayudas directas a la contratación, como la mayoría se dirigen a colectivos vulnerables, se clasificarán dentro de la línea estratégica de “Incentivar las actuaciones hacia los colectivos con más dificultades”.

Lucha contra la economía irregular

Aquí se incluirán todas las acciones que se realicen para luchar y reforzar la vigilancia contra formas de empleo al margen de la ley o que no respetan las disposiciones legales del trabajo, generando con ello situación de vulnerabilidad e indefensión, al tiempo que son comparativamente injustas para el resto de las actividades económicas.

Estas actuaciones requieren reactivar y actualizar las medidas contenidas en el Plan contra la Economía Sumergida de la Región de Murcia, firmado en 2012, así como seguir potenciando la colaboración con la Inspección de Trabajo, desarrollando los planes integrados de actuación inspectora en los sectores de actividad o empresas que se determinen, combinando, en su caso, las visitas y los controles.

A estos efectos se formalizarán convenios de colaboración con los ayuntamientos en dicha materia y se potenciará la investigación y el diseño de nuevas técnicas y medidas de actuación.

Dentro de esta área se acometerán también actuaciones para prevenir un eventual fraude de los contratos de puesta a disposición por parte de empresas usuarias y de trabajo temporal.

Apoyo y cooperación para evitar formas de discriminación en el trabajo

Esta área de trabajo incluye acciones dirigidas a mejorar la cooperación con organismos como la Inspección de Trabajo para detectar y evitar cualquier forma de discriminación, abuso o acoso en el trabajo.

Se apoyará la elaboración de protocolos y medidas de sensibilización que permitan avanzar hacia entornos laborales libres de este tipo de conductas.

Impulso a la negociación colectiva

Aquí se incluyen las acciones destinadas a impulsar la negociación colectiva regional, especialmente los procesos pendientes, fomentando la interacción entre Administración Pública, asociaciones de empresas y organizaciones sindicales.

Esto supone propiciar una negociación colectiva fuerte, actualizada, que parta desde cero y aborde todas y cada una de las cuestiones que hasta la fecha no se contemplan en la misma.

Se deberá fomentar también la labor del observatorio de negociación colectiva y el Sistema Autónomo de Solución de Conflictos Laborales, para contribuir al adecuado seguimiento, fomento, impulso y dinamización de la negociación colectiva. Se fomentará el sistema autónomo de solución de conflictos laborales mediante acuerdos tripartitos que garanticen la complementariedad de este servicio con el de la Administración.

Mejora y refuerzo de modelos mixtos de trabajo

Promoción de modelos híbridos de teletrabajo, que combinan el trabajo presencial y el remoto, con el fin de lograr la conciliación y la flexibilidad laboral, así como poder compaginar nuevos escenarios, manteniendo la actividad empresarial y el empleo.

El fomento de estos nuevos modelos deberá incentivar la regulación del teletrabajo a través de la negociación colectiva e incluir la vigilancia para garantizar que las personas trabajadoras no sufran discriminación en aspectos relacionados con la retribución, la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la formación o la promoción profesional.

Esta área de trabajo promueve también ayudas a la conciliación para personas trabajadoras en diversas situaciones, así como la promoción de la racionalización de horarios.

Impulso de la contratación responsable a través de actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa

No se puede hablar de mejora en la calidad en el empleo sin introducir la responsabilidad social corporativa en los mecanismos de creación de empleo. Se incluyen aquí acciones destinadas a facilitar la implantación de medidas de responsabilidad social en empresas así como en las Administraciones Públicas, relacionadas con la igualdad salarial, conciliación, diversidad, eliminación de desigualdades etc.

**Línea 5: Lucha contra las desigualdades
de género en el empleo**

Una de las líneas estratégicas para los próximos años en materia de empleo, debe centrarse en trabajar para remover los factores y obstáculos que generan mayor desigualdad en materia de género en el mercado laboral y realizar las actuaciones destinadas a limitar sus efectos.

Las desigualdades de género en el mercado laboral se ponen de relieve no sólo en la mayor dificultad de las mujeres en el acceso al empleo, sino a mantenerlo o promocionar dentro de él. A ello se une el problema de las diferencias injustas en la remuneración a igualdad de trabajo (la “brecha salarial”).

Las consecuencias negativas derivadas de la pandemia van a tener en términos laborales, una mayor incidencia en las mujeres. Además se prevé una menor incorporación de la mujer al trabajo en los primeros momentos de la recuperación.

Es preciso por tanto, reforzar las políticas dedicadas a igualdad, con acciones directamente dirigidas o que apoyen la eliminación de las discriminaciones por razón de género u orientación sexual en el ámbito laboral, impulsando para ello las acciones contenidas en la Estrategia para la Eliminación de la Brecha Salarial 2019-2021 en la Región de Murcia. Al mismo tiempo se deberá incrementar la sensibilización de agentes públicos, económicos y sociales en esta materia y contar con la participación de la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social y especialmente con la Dirección General de Mujer y Diversidad de Género.

Además, dos recientes Reales Decretos, el 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ambos de 13 de octubre, introducen respectivamente obligaciones sobre el contenido, elaboración y registro de los planes de igualdad de las empresas, así como se desarrollan los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en materia retributiva. Esta nueva normativa debe servir de base para el establecimiento de las medidas a adoptar en estos ámbitos en esta o futuras Estrategias.

Las actuaciones que facilitan la formación de las mujeres se incluyen dentro de la correspondiente área de la línea estratégica de formación mientras que las acciones que incentivan el empleo de las mujeres o priorizan su participación en políticas activas de empleo, se incluyen dentro las áreas de trabajo de la línea estratégica de “Incentivar las actuaciones hacia colectivos con más dificultades”.

Áreas de actuación

Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Esta área de trabajo debe incluir acciones transversales encaminadas a reducir las desigualdades injustas en los salarios en la Región entre hombres y mujeres, así como hacer un seguimiento y vigilancia de estas diferencias, a través de la transparencia retributiva, estableciendo objetivos claros y sanciones.

Para ello, la Administración Regional reforzará su papel, apoyando la promoción de estos objetivos entre administraciones, empresas y la ciudadanía en general.

Sensibilización y formación para la igualdad de género en el mercado laboral

Aquí se incluyen acciones específicas de sensibilización y comunicación orientadas a combatir los estereotipos de género tanto en el ámbito laboral como en la formación para el empleo, fomentando la corresponsabilidad que favorezca la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

También se incluyen aquí las acciones específicas de formación para la igualdad y la prevención de conductas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Incentivar los Planes de Igualdad en empresas y Administración Pública y el principio de transparencia salarial

Acciones dirigidas a incentivar la realización de Planes de Igualdad por parte de las Administraciones Públicas y de las empresas no obligadas a ello, así como actuaciones destinadas a la vigilancia del cumplimiento de las medidas que contienen y formación específica de las plantillas trabajadoras.

También se incluyen aquí las acciones encaminadas al cumplimiento del principio de transparencia salarial.

**Línea 6: Una formación focalizada
en las nuevas necesidades**

La formación debe jugar un papel muy importante en los próximos años, tanto para afrontar las nuevas necesidades formativas surgidas de la pandemia, como para favorecer la recualificación de las personas trabajadoras.

El Pacto Regional del Diálogo Social para la Reactivación Económica y Social de la Región de Murcia, habla de “reorientar los programas formativos y de estímulo del empleo y el emprendimiento en el corto y medio plazo para atender las necesidades actuales”. También de “potenciar la formación para el empleo y los programas de recualificación profesional, especialmente en aquellos sectores más afectados por la reducción de la actividad económica”,

Esto supone incrementar la oferta formativa relacionada con los idiomas, las competencias digitales, las nuevas tecnologías, la protección e higiene sanitaria, la digitalización de procesos y servicios, innovación, etc. Pero supone también dirigirse a personas trabajadoras que han perdido su empleo y que pueden necesitar acciones de recualificación para mantenerse o reincorporarse al mercado laboral.

Además, las tendencias ocupacionales de la industria 4.0 requieren cada vez más habilidades, capacidades y formación no sólo en competencias formales sino también en competencias “blandas”, así como el desarrollo de modalidades de formación más conectadas con la adquisición de experiencia profesional.

Esta línea estratégica va por tanto dirigida a la detección de las necesidades y a centrar los esfuerzos en aquellos ámbitos que van a suponer una mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y desempleadas y, a largo plazo, una mayor calidad en el empleo y una reducción de las desigualdades.

Áreas de actuación

Detección de necesidades formativas

Actuaciones para la detección de necesidades de formación de las empresas y las derivadas de los cambios sociales que servirán para potenciar acciones formativas a demanda de las necesidades de las empresas.

Estas acciones también se vinculan con las de la línea estratégica de “Mejora de los servicios públicos”, relativas a mejorar el uso y aprovechamiento de datos.

Formación priorizada en nuevas necesidades

Acciones de formación para personas desempleadas, priorizando los campos que den respuesta a las nuevas necesidades derivadas tanto de la crisis actual, como de los cambios sociales globales.

Las acciones de esta área se relacionan con las encaminadas a incentivar nuevas formas de empleo vinculadas a la economía circular, sostenible y de “empleo verde”, de la línea estratégica 7.

Digitalización y formación en nuevas tecnologías

Las empresas y personas que tengan mayores recursos y habilidades digitales están en situación de poder sortear mejor el complicado escenario provocado por la pandemia Covid-19. Por eso, un apartado específico dentro de la formación se centra en las acciones formativas para la digitalización de la sociedad. Estas acciones se dirigirán tanto a personas desempleadas, como a personas trabajadoras por cuenta propia o ajena. Ya hemos visto cómo los Fondos de Recuperación europeos se centran en la digitalización y la transición a una economía sostenible.

Las acciones dirigidas a la digitalización de la sociedad no han de olvidar que el uso de las nuevas tecnologías debe satisfacer las nuevas necesidades individuales y colectivas sin que ello suponga incrementar la brecha digital entre zonas, colectivos concretos, grupos de edad o género.

Formación para personas trabajadoras ocupadas

El aprendizaje permanente es un principio básico y esencial cada vez en mayor medida ya que, en los próximos años muchas personas tendrán que mejorar sus capacidades o reciclarse profesionalmente pasando a otro tipo de empleo o de sector económico.

Aquí se incluyen todos los cursos de formación específicamente dirigidos a personas trabajadoras ocupadas como formación complementaria.

Es necesario también el desarrollo de actuaciones para el reconocimiento de la experiencia profesional o formación, a través del impulso coordinado con la Consejería de Educación, del Procedimiento de Acreditación y Registro de las Competencias Profesionales PREAR

Acciones de recualificación

Las necesidades futuras del mercado laboral no sólo vienen condicionadas por el nuevo escenario surgido de la pandemia sino de las transformaciones mismas de la sociedad en los últimos años que conllevan entre otras cosas, el protagonismo de la información y las nuevas tecnologías en los modelos productivos.

En ambos casos, estos cambios se traducirán en la necesidad de acciones de recualificación sobre la población trabajadora, de forma que puedan utilizarse de forma adecuada sus capacidades y habilidades para su adaptación a nuevas necesidades.

Reforzar la formación en alternancia con el empleo

Se reforzarán los proyectos de formación en alternancia con la práctica profesional, dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participen en ellos.

Los programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo así como otros programas públicos de empleo-formación, tal y como recoge la normativa, permiten iniciativas mixtas en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o naturales, la eficiencia energética y las energías renovables, pero también permite identificar otras ocupaciones con posibilidades de inserción.

Formación para el autoempleo

Estas acciones irán dirigidas a impulsar el autoempleo y el emprendimiento, a través del empleo autónomo y la creación de cooperativas. Entre estas acciones se incluirán acciones de formación transversal, de relevo generacional, de emprendimiento, de desarrollo de negocio, etc.

Línea 7: Recuperación y consolidación del emprendimiento

La Región de Murcia y su población se ha caracterizado por su iniciativa emprendedora. Muchas de las acciones de la Estrategia de Empleo anterior, iban dirigidas a potenciar la creación de empresas y por tanto, de riqueza a través de la creación de empleo.

Desde el año 2018 el Gobierno Regional cuenta con una Estrategia de Emprendimiento, la Estrategia Ci*emp, complementaria con la Estrategia de Empleo, más aún en la situación de crisis actual derivada de la pandemia mundial.

Además de los objetivos propios de ambas estrategias, como consecuencia de esta situación se deberán contemplar actuaciones dirigidas a recuperar todos aquellos proyectos que se han visto abocados al cierre o a la reducción significativa de empleo, haciendo hincapié en la mejora de su cualificación, en la orientación a la innovación y en la adaptación de las empresas a la actual coyuntura.

Unido a ello se encuentra el objetivo de mantener o ampliar la supervivencia de los autónomos en el mercado, objetivo vinculado a acciones de formación y recualificación para el re-emprendimiento.

Además, sin duda para los próximos años será necesario también seguir mejorando la competitividad de los autónomos, con incentivos a innovación y a la adquisición de nuevas tecnologías.

Áreas de actuación

Incentivos al trabajo autónomo y el emprendimiento

Acciones dirigidas a incentivar el emprendimiento entre las personas desempleadas, como una opción de empleo alternativa al trabajo asalariado, así como acciones que apoyen al emprendedor en el inicio de su actividad.

Esta área se vincula a la mejora de la detección y clasificación de las necesidades individuales que hemos visto en la línea estratégica de potenciar la atención individualizada, pues sólo una adecuada detección y canalización del interés por el emprendimiento puede evitar desaprovechar las aptitudes para el emprendimiento de muchas personas desempleadas.

Innovación y emprendimiento para las personas jóvenes

Acciones encaminadas a fomentar el emprendimiento en las personas jóvenes como factor crítico para la competitividad de la Región de Murcia. Además de las acciones de formación incluidas en la Línea 5, se incluirán acciones grupales y de motivación para el emprendimiento con el objetivo de aprovechar los intereses y el talento innovador de las personas jóvenes.

Potenciar la supervivencia del empleo autónomo

Medidas que faciliten una segunda oportunidad o el mantenimiento en la actividad económica, prestando atención al seguimiento de aquellas situaciones con dificultades.

Aquí se encuentran también acciones de sucesión empresarial entre personas trabajadoras autónomas o programas de aprendizaje entre personal emprendedor y empresariado.

Formación específica para el re-emprendimiento

Otro aspecto esencial para el apoyo al emprendimiento viene de la mano de la formación para el re-emprendimiento, para el desarrollo de capacidades y recursos de adaptación al cambio y gestión de carrera. Estas acciones se vinculan también a los procesos de digitalización de las empresas y sus procesos productivos.

Línea 8: Incentivar la economía social

Esta línea se centra en la potenciación de la Economía Social, como área especialmente relevante de la economía murciana, acogiendo a este modelo más de 2.000 empresas que emplean a su vez a más de 26.000 personas trabajadoras.

El Pacto para la Reactivación de la actividad económica a través de la Economía Social suscrito en junio de 2020 por el Gobierno Regional configura a la economía social como palanca de la reindustrialización, así como un vector de economía verde; como elemento clave en la construcción y renovación de viviendas asequibles, de una agricultura sostenible y pieza fundamental en la distribución de alimentos.

En el ámbito del reconocimiento del estado del bienestar, la economía social es una aliada de acciones relacionadas con la inclusión social, el acceso al trabajo de los colectivos más desfavorecidos y la economía de los cuidados.

Áreas de actuación

Fomentar el empleo en la economía social

En esta área estarían las acciones destinadas a fomentar la economía social, como modelo de gestión generador de empleo estable y de calidad.

Uno de los objetivos de estas acciones es la creación de ecosistemas de generación de cooperativas en las que intervengan agentes a diferentes niveles.

Línea 9: Incentivar el empleo verde y sostenible

El modelo de producción y consumo actual que podríamos denominar lineal, supone un uso intensivo de los recursos naturales y pone bajo presión al medioambiente, que es una de las causas del cambio climático. Como señala la Estrategia Española de Economía Circular y el Informe de Naciones Unidas para una respuesta socioeconómica inmediata al COVID-19, el impacto del modelo lineal se agrava además por hábitos de producción y consumo no sostenibles.

La doble transición ecológica y digital, afectará a todos los aspectos de nuestra economía y sociedad. Requerirá de nuevas tecnologías, creará nuevos productos, servicios, mercados y modelos de negocio. Configurarán nuevos tipos de empleos todavía inexistentes, que requerirán capacidades de las que aún carecemos, y conllevará el paso de la producción lineal a la economía circular.

En materia de empleo se trata de diseñar acciones que favorezcan esta transición hacia una economía más sostenible y solidaria, desarrollando nuevas capacidades que respondan a las oportunidades que se abren, aprovechando la formación para la recualificación e identificando nuevos yacimientos de empleo.

Pudiera parecer que tendencias existentes antes de la crisis del COVID-19, como la transición hacia una economía más sostenible con el medioambiente, van a quedar relegadas frente a la adopción de medidas de urgencia enfocadas al mantenimiento o recuperación del empleo. Sin embargo, la “nueva normalidad” va a suponer algunos cambios permanentes y los próximos años abrirán una oportunidad hacia un sistema menos opresivo del medioambiente y el entorno natural.

En la Región de Murcia, las medidas derivadas de la reglamentación más estricta en materia medioambiental tendrán un impacto sobre la actividad agrícola y sobre la actividad turística, principalmente, que pueden aprovecharse para dar el impulso definitivo a nuevas formas de empleo vinculadas al medioambiente y al desarrollo sostenible.

Se hace necesario por tanto, conectar y retroalimentar la Estrategia de Empleo con el resto de instrumentos de planificación estratégica regional relacionados con la sostenibilidad medioambiental y la recuperación del patrimonio cultural, especialmente en las zonas rurales, como vía para generar empleo y luchar contra la despoblación.

Áreas de actuación

Incentivar el empleo vinculado a la economía circular

Acciones encaminadas a incentivar nuevas formas de empleo vinculadas a la economía circular, en las que el reciclado y la preservación de la biodiversidad se sitúan en el centro de sus prioridades, como el empleo en materia de transporte y movilidad sostenible, la construcción sostenible, el turismo sostenible o la agricultura y ganadería ecológicas.

Incentivar el empleo vinculado al medioambiente

Se trata de potenciar formas de “empleo verde”, entendidas como aquellos trabajos o negocios que ayudan a aliviar el impacto ambiental de las actividades económicas. Aquí se incluye el impulso del empleo en materia de ecoinnovación, investigación y desarrollo en medio ambiente, consultoría e ingeniería ambiental o la adaptación al cambio climático.

Estas últimas dos áreas se vinculan directamente con las acciones recogidas en la línea estratégica 5, en cuanto a la formación en nuevos perfiles profesionales y también en educación y sensibilización ambiental.

**Línea 10: Mejorar la calidad
de los servicios públicos**

Esta línea estratégica para los próximos años se centra en la mejora del servicio público como base fundamental para garantizar el acceso universal y en condiciones de igualdad a los recursos públicos, prestando especial atención al nuevo contexto derivado de la pandemia, que ha aumentado enormemente la necesidad de estos recursos y servicios.

Hay que aprovechar algunos de los cambios iniciados o acelerados como consecuencia de la pandemia, para seguir impulsando la transformación de la administración, en aspectos como el teletrabajo, la atención no presencial o el aprovechamiento de las nuevas tecnologías en el uso masivo de datos. En definitiva, una administración más flexible que permita la incorporación de innovaciones no sólo tecnológicas, sino también organizativas para dar una respuesta más cercana y simplificada.

En este sentido, los trabajos de desarrollo de una Estrategia para la transformación de la Función Pública Regional pretenden proporcionar el marco en el que se produzcan estas transformaciones a través de las acciones necesarias que faciliten una respuesta adecuada a los cambios sociales. Una Estrategia que abordará aspectos como la planificación de recursos humanos, la transformación digital de la Función Pública o la formación necesaria para adaptarse a estos cambios.

Un aspecto fundamental para lograr estas mejoras es avanzar hacia la digitalización de la Administración. Ya hemos visto cómo este objetivo se contempla como una de las políticas palanca del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía española”, mientras que la digitalización de la Administración y los servicios públicos, está entre los siete ámbitos emblemáticos por su potencial para la creación de empleo y crecimiento, que la Comisión Europea indica a los Estados miembros para que incluyan en sus planes de inversión y reforma para acceder a los Fondos europeos del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia.

Además, la crisis provocada por la pandemia ha puesto de relieve la necesidad de contar con información real, completa y útil para el seguimiento de la crisis, lo que requiere potenciar el uso masivo de datos (big data), también para la mejora de la evaluación de las políticas públicas.

No obstante, la digitalización de la sociedad está generando transformaciones de la economía que se producen más rápido que en anteriores revoluciones industriales, lo que complica la capacidad de adaptación a los nuevos desafíos que conlleva.

Además, lograr una transformación de la Administración y los servicios públicos, no tendría sentido si sólo fuera beneficiosa para aumentar los niveles de eficiencia sin mejorar los sistemas de bienestar social y reducir las desigualdades.

En definitiva, con esta línea estratégica se abordará la reducción de la tramitación administrativa, la mejora de las funcionalidades telemáticas de Administración electrónica y las aplicaciones a disposición de los usuarios, la mejora de los procesos de trabajo para ganar en eficacia y el aprendizaje a través de la comparación, la evaluación y refuerzo de los recursos humanos y materiales de los servicios públicos y la participación en relaciones con otras instituciones.

Áreas de actuación

Mejorar la gestión de las ofertas y oportunidades de empleo

Se incluyen acciones con el objetivo de mejorar los procesos de mediación entre las vacantes de empleo y las personas desempleadas y la identificación de nuevos perfiles. En este proceso es importante mejorar las aplicaciones informáticas y aprovechar las nuevas tecnologías aplicadas al tratamiento de datos masivos.

También, potenciar los servicios de promoción de empleo entre las empresas, incluyendo información, asesoramiento y apoyo técnico a empresas sobre políticas activas de empleo vigentes en cada momento.

Lógicamente esta área se vincula también a la línea estratégica de mejora de la atención individualizada, en cuanto que una mejora del conocimiento de las capacidades, competencias y expectativas de la persona redundan en una mejor adaptación a las ofertas de empleo.

Mejora de los procesos digitales en la Administración

Aquí se incorporan las acciones de mejora de los servicios y procesos telemáticos de relación de los ciudadanos con la Administración.

También, acciones que potencien el uso masivo de datos para un mejor seguimiento del impacto de la crisis y de la eficacia de las medidas implementadas, así como para ofrecer soluciones más ágiles y adaptadas a la diversidad de usuarios.

Reducción de la tramitación administrativa

Las acciones de esta área de trabajo persiguen analizar los procesos administrativos más relevantes para simplificarlos en lo posible, para optimizar los recursos y aumentar la satisfacción del usuario.

Esta área se relaciona directamente con la anterior, de mejora de los procesos digitales, para aprovechar todo el potencial del desarrollo tecnológico en la optimización de recursos.

Mejora de la evaluación de los servicios públicos

Este ámbito de trabajo pretende mejorar los métodos y procesos de evaluación de los servicios públicos, con el fin de identificar y reforzar en su caso, las variables que inciden en la eficacia de los programas, ya sean las asociadas a su diseño, a los recursos disponibles, humanos y materiales, a su gestión o a la existencia de una adecuada retroalimentación de los efectos logrados.

Para lograr estos objetivos es necesario contar con el apoyo más decidido de las nuevas tecnologías y el uso masivo de datos.

Innovación y aprendizaje cooperativo

Esta área de trabajo incluirá todas las acciones de innovación organizativa de la Administración, así como la participación en proyectos, pruebas piloto, desarrollo de buenas prácticas y la colaboración con otras administraciones y organismos nacionales e internacionales.

Objetivos

En un contexto como el actual es muy complicado poder hacer previsiones a más de uno o dos años sin incurrir en un grado de incertidumbre muy por encima de lo aceptable. La situación del empleo va a estar muy condicionada por el crecimiento o retroceso del PIB y por el uso más o menos eficiente que se haga en los próximos años de los Fondos de recuperación europeos y ambos a su vez, por la situación de la pandemia y sus efectos a más largo plazo.

Aunque la pandemia pueda ser controlada en sus efectos más agudos y directos en el primer semestre de 2021, para lo que jugará un papel decisivo la existencia de una vacuna eficaz, las actividades relacionadas con el contacto humano y los desplazamientos, como el turismo, puede que sigan afectados durante más tiempo.

Es posible que hasta 2023 no se recuperen unos niveles de PIB similares a los que había anteriormente a la crisis del COVID-19, por lo que los objetivos generales que se han planteado para esta Estrategia se basan en un escenario de recuperación progresiva durante 2021 y 2022 del PIB perdido y de un crecimiento mayor a partir de ese año.

En cuanto al desempleo, también será necesario esperar al final de los ERTes para ver si la recuperación de la actividad empresarial es suficiente para evitar una pérdida de empleo importante. Por eso, se han establecido para esta Estrategia unos objetivos generales basados en una estimación de dos grandes cifras a 4 años, con la intención de ser revisados en un plazo de 2 años, es decir, en 2023.

Para entonces los efectos tanto de la pandemia como de los Fondos europeos de recuperación, se habrán asentado sobre la estructura económica del país, lo que permitirá hacer una revisión y en su caso, adaptación más realista de los objetivos generales para 2024.

Además de los objetivos generales, se establecen unos objetivos más específicos que se relacionan con todas las líneas en que se desarrolla la Estrategia de Empleo y que a su vez se enmarcan en los grandes desafíos derivados de las transiciones ecológica y digital, la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y del Pilar Europeo de Derechos Sociales y sus implicaciones en materia de igualdad y de acceso a los servicios.

Objetivos generales

Los dos grandes objetivos para 2024 se relacionan con recuperar la senda de crecimiento del empleo que se vio interrumpida en 2020 por la crisis del COVID-19 y con recortar las diferencias en cuanto a tasa de paro con la media nacional. De esta forma los dos objetivos generales son:

Finalizar 2024 con una cifra de al menos 640.000 personas ocupadas y una tasa de paro que sea igual o inferior a la media nacional.

Objetivos específicos

En cuanto a los objetivos específicos, se definen los siguientes organizados por líneas estratégicas:

Línea 1: Incentivar las actuaciones hacia colectivos con más dificultades

- ◆ Mantener la proporción de que al menos el 75% de las personas que participan en acciones de empleo formen parte de colectivos con más dificultades.
- ◆ Mantener la proporción de que al menos el 75% de las personas que participan en acciones de Formación para el empleo formen parte de colectivos con más dificultades.
- ◆ Que la tasa de paro juvenil esté por debajo de la tasa de paro nacional
- ◆ Que el porcentaje de personas paradas de larga duración no exceda de una tercera parte del total de personas paradas.

Línea 2: Potenciar la atención individualizada de las personas desempleadas

- ◆ Pasar de un 30% a un 40% las atenciones de orientación que incluyen un itinerario personalizado.
- ◆ Que se reduzca la ratio entre personal de orientación laboral y personas usuarias.

Línea 3: Aumentar las actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral

- ◆ Que el índice de incidencia de siniestralidad laboral se sitúe por debajo de la media nacional
- ◆ Incrementar un 4% anual el número de inspecciones de comprobación a empresas de sectores de elevada siniestralidad.
- ◆ Incrementar un 4% anual las actuaciones de investigación de accidentes de trabajo leves y cumplimentación de los partes de accidente.
- ◆ Aumentar un 4% anual el número de inspecciones de comprobación del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral.

Línea 4: Aumentar las actuaciones para la mejora de la calidad en el empleo

- ◆ Que la tasa de temporalidad no sea superior a la media nacional, tanto en el sector público como privado.
- ◆ Aumentar en un 20% el número de empresas que publican su memoria de RSC
- ◆ Incrementar un 4% anual las inspecciones a las Empresas de Trabajo Temporal.
- ◆ Revisar el Plan contra la economía irregular en colaboración con todas las partes implicadas, para hacer el sistema más eficiente.
- ◆ Reducir la economía irregular
- ◆ Reducir los procesos de negociación colectiva sectorial pendientes
- ◆ Aplicar la perspectiva de género en el diseño de acciones y programas.

Línea 5: Lucha contra las desigualdades de género en el empleo

- ◆ Aumentar las actuaciones de vigilancia del cumplimiento del registro retributivo y de los planes de igualdad en las empresas.
- ◆ Aumentar la vigilancia del cumplimiento de los protocolos de acoso sexual y contra las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.
- ◆ Reducir la brecha de género existente en salarios, tasa de empleo, actividad y paro.

Línea 6: Una formación focalizada en las nuevas necesidades

- ◆ Pasar del 6% al 12% la proporción de personas en cursos relacionados con áreas profesionales de digitalización y nuevas tecnologías sobre el total de personas que participan en acciones de Formación.
- ◆ Aumentar los programas de formación en alternancia con el empleo.

Línea 7: Recuperación y consolidación del emprendimiento

- ◆ Que al menos el 40% de las acciones de fomento del emprendimiento se dirijan a jóvenes.
- ◆ Aumentar en un 5% el número total de autónomos en la Región.
- ◆ Que el 10% de las acciones de Formación para el empleo se dirijan a formación para emprendimiento.

Línea 8: Incentivar la economía social

- ◆ Mantener la proporción de que, al menos, el 7,6% de empresas de economía social tengan su domicilio social en la Región de Murcia.

Línea 9: Incentivar el empleo verde y sostenible

- ◆ Pasar del 3% al 6% la proporción de personas en cursos relacionados con áreas profesionales de medioambiente y empleo verde y sostenible, sobre el total de personas que participan en acciones de Formación.
- ◆ Aumentar la población ocupada en actividades económicas relacionadas con el empleo verde y sostenible.

Línea 10: Mejorar la calidad de los servicios públicos

- ◆ Evaluar la eficacia de las ayudas a la contratación
- ◆ Elaborar un Plan de mejora de la coordinación y colaboración entre la administración regional y estatal en materia de empleo
- ◆ Limitar la temporalidad estructural del empleo público en torno al 8% establecido en el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público de 12 de noviembre de 2018.

Seguimiento

La Estrategia de Empleo establece un sistema para hacer un seguimiento de la evolución de sus objetivos y en un escenario tan cambiante como el actual, también para reajustar las medidas dirigidas a lograrlos.

Esta valoración se llevará a cabo con la constitución de una Comisión de Seguimiento formada por todas las partes que intervienen en la Estrategia y que se reunirá trimestralmente.

En ella, se dará cuenta de los últimos datos e indicadores del mercado laboral, así como del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

La Comisión de Seguimiento también deberá decidir la adopción de nuevas medidas no incluidas en este documento, así como la supresión o modificación de otras puestas en marcha, ya sea porque han finalizado su objetivo o porque es necesaria una reformulación para lograrlo.

La Comisión de Seguimiento también podrá debatir sobre cualquier cuestión sobrevenida y relevante para la marcha de las líneas estratégicas establecidas y sus objetivos.

Se establece una revisión de los objetivos y las acciones a los dos años de iniciada la vigencia de la Estrategia, pudiendo decidir la Comisión de Seguimiento modificar los mismos en función de la realidad socioeconómica del momento.

En el marco de lo pactado en este instrumento, reconociendo el creciente y relevante papel atribuido a las Organizaciones Sindicales más representativas en su diseño y elaboración, concreción de sus acciones y posterior evaluación, seguimiento y, en su caso, adaptación de las medidas que incorpora, así como su extensa participación en los numerosos órganos consultivos en los que se continuará perfilando, con carácter específico, el conjunto de políticas que articulan esta Estrategia en materia económica, social y laboral, se hace necesario incrementar los recursos humanos puestos a disposición de dichas Organizaciones en aras a promover y garantizar el efectivo ejercicio de su participación institucional en los citados ámbitos.

A tal efecto, y sin perjuicio de las licencias y permisos que tuvieran ya reconocidos, se posibilitará, a través de los cauces de negociación correspondientes, la concesión de una nueva licencia sindical a tiempo completo, de carácter institucional, para cada una de dichas Organizaciones Sindicales. Dicha licencia será concedida a propuesta de la persona que ostente la máxima responsabilidad de representación de cada Organización a nivel regional.

Anexo de acciones

Las acciones que se van a desarrollar en los próximos años derivan de las áreas de trabajo que conforman cada línea estratégica. Estas áreas de trabajo o actuación, están recogiendo las prioridades operativas de la Estrategia en materia de empleo para los próximos años en la Región y se alinean con los objetivos específicos que se persigue alcanzar al final de la vigencia de la misma.

Como hemos visto, las ocho líneas estratégicas marcan las prioridades para los próximos cuatro años y dentro de cada línea, las áreas de actuación establecen los ámbitos en los que se va a actuar operativamente. Esta actuación operativa se materializa después en acciones concretas.

Las líneas y áreas de trabajo se muestran en esta tabla a modo de resumen:

Línea 1	Incentivar las actuaciones hacia colectivos con más dificultades
	Incentivos al empleo de personas con más dificultades Acciones de empleabilidad para colectivos con más dificultades Formación para personas con más dificultades Mejora de las oportunidades de empleo para jóvenes Incentivar y mejorar el empleo de las personas con discapacidad Incentivar y mejorar la inserción de víctimas de violencia de género
Línea 2	Potenciar la atención individualizada de las personas desempleadas
	Potenciar la orientación individualizada Detección y clasificación de necesidades individuales Desarrollo de los Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo
Línea 3	Aumentar las actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral
	Seguridad y Salud Laboral
Línea 4	Aumentar las actuaciones para la mejora de la calidad en el empleo
	Promover la estabilidad en el empleo Lucha contra la economía irregular Apoyo y cooperación para evitar formas de discriminación en el trabajo Impulso a la negociación colectiva Mejora y refuerzo de modelos mixtos de trabajo Impulso de la contratación responsable a través de actuaciones de RSC
Línea 5	Lucha contra las desigualdades de género en el empleo

Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
 Sensibilización y formación para la igualdad de género en el mercado laboral
 Incentivo a los Planes de Igualdad en empresas y Administración Pública y al principio de transparencia salarial

Línea 6 Una formación focalizada en las nuevas necesidades

Detección de necesidades formativas
 Formación priorizada en nuevas necesidades
 Digitalización y formación en nuevas tecnologías
 Formación para personas trabajadoras ocupadas
 Acciones de recualificación
 Reforzar la Formación en alternancia con el empleo
 Formación para el autoempleo

Línea 7 Recuperación y consolidación del emprendimiento

Incentivos al trabajo autónomo y el emprendimiento
 Innovación y emprendimiento para las personas jóvenes
 Potenciar la supervivencia del empleo autónomo
 Formación específica para el re-emprendimiento

Línea 8 Incentivar la economía social

Fomentar el empleo en la economía social

Línea 9 Incentivar el empleo verde y sostenible

Incentivar el empleo vinculado a la economía circular
 Incentivar el empleo vinculado al medioambiente y economía sostenible

Línea 10 Mejorar la calidad de los servicios

Mejorar la gestión de las ofertas y oportunidades de empleo
 Mejora de los procesos digitales en la Administración
 Reducción de la tramitación administrativa
 Mejora de la evaluación de los servicios públicos
 Innovación y aprendizaje cooperativo

El listado anexo que se incluye a continuación recoge un primer listado de las acciones y servicios que diferentes agentes de la Administración Regional pretenden desarrollar, incentivar o mejorar hasta 2024.

Este listado se irá completando con cualquier nueva acción que a lo largo del tiempo de vigencia de la Estrategia se decida poner en marcha, al tiempo que irán desapareciendo aquellas que finalicen su propósito o se decida suprimir.

Todas estas incorporaciones y supresiones deberán valorarse en la Comisión de Seguimien-

to que se detalla en el capítulo anterior de forma que la participación de todos los agentes implicados en el diseño de la Estrategia esté asegurada.

Presupuesto vinculado a 2021

Junto al listado de acciones aparece el total del presupuesto previsto para cada línea estratégica en 2021. Para su cálculo se han tenido en cuenta las cantidades que pueden vincularse a cada una de las acciones para este año 2021, por lo que hay acciones para las que actualmente no hay un presupuesto estimado.

Esto puede ocurrir bien porque no se ha concretado aún el desarrollo de la acción en este año 2021 (sin perjuicio de que se desarrolle más adelante dentro del período de vigencia de la Estrategia), porque los Presupuestos Generales de la Región de Murcia de 2021 no contemplan en este año una cifra vinculable a la acción o bien porque la acción se va a financiar con alguno de los instrumentos europeos de recuperación, cuyas cantidades para la Región de Murcia están aún pendiente de especificar.

En concreto, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, a través de los fondos europeos del instrumento NextGeneration EU, prevé para todas las Comunidades Autónomas en 2021 las siguientes cantidades:

Componente	Total hasta 2021
Empleo joven	214.000.000
Empleo mujer y transversalidad de género en las Políticas Públicas de apoyo a la activación para el empleo	46.000.000
Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva	500.000
Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad	300.000.000
Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo comunidades	28.250.000
Competencias digitales para el empleo	99.000.000
Total España	687.750.000

Fuente: Proyecto Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Algunos de estos fondos se incorporarán al presupuesto de la Estrategia en función de los proyectos concretos que puedan aprobarse, incrementando potencialmente las cifras totales que muestra la tabla de acciones.

Además, tampoco se incluye en el presupuesto estimado, el coste de los recursos propios, es decir, de los costes de personal y de organización que son propios de la Administración regional, pero necesarios para llevar a cabo muchas de las acciones que se incluyen en la Estrategia.

Líneas, áreas y acciones

Línea 1 Incentivar las actuaciones hacia colectivos con más dificultades

Incentivos al empleo de personas con más dificultades*

Ayudas a la contratación indefinida de colectivos con más dificultades

Fomento de inserción laboral de personas en riesgo de exclusión

Incentivos al empleo de personas con más dificultades*

Ayudas a la contratación indefinida de colectivos con más dificultades

Fomento de inserción laboral de personas en riesgo de exclusión

Ayudas complementarias para afectados por la crisis sanitaria

Acciones de empleabilidad para colectivos con más dificultades*

Programas de Empleo Público Local

Programa de empleo en entidades sin ánimo lucro

Promoción de Prácticas no Laborales y Contratos en prácticas

Programa 100x100 activación para el desarrollo de recursos para el empleo

Programa de apoyo a la inserción de personas refugiadas

Euroempleo-Salud mental Región de Murcia

Protocolo coordinación SEF-IMAS para la inserción de personas en riesgo de exclusión social

Incentivos a las asociaciones de empresas de inserción

Programas extraordinarios de empleabilidad para afrontar la crisis sanitaria

Formación para personas con más dificultades

Formación en certificados de profesionalidad para jóvenes

Formación específica en idiomas y TIC para jóvenes

Formación para personas con discapacidad o especiales dificultades para su inserción laboral

Ampliación de las ayudas para la formación de personas desempleadas o con discapacidad

Formación para personas paradas de larga duración

Proyectos de formación dirigidos a colectivos vulnerables

Plan para la obtención de competencias clave

Formación en competencias blandas relevantes para el empleo

Mejora de las oportunidades de empleo para jóvenes*

Seguimiento a los contratos para la formación y el aprendizaje

Ayudas a la contratación indefinida de jóvenes

Ayudas para contratar en prácticas a titulados de FP en desempleo

Incentivar y mejorar el empleo de las personas con discapacidad

Ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad

Ayudas para inversión en activos fijos en centros especiales de empleo

Apoyo al mantenimiento de puestos en Centros Especiales de Empleo

Unidades de apoyo para el ajuste personal y social

Empleo con Apoyo y Gabinetes de Orientación para favorecer la inserción de personas con discapacidad

Impulso de la reserva de contratos a colectivos desfavorecidos

Incentivar y mejorar la inserción de víctimas de violencia de género*

Ayudas a la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género

Ayudas a la iniciativa emprendedora de mujeres víctimas de violencia de género

Revisión y ampliación del Protocolo SEF-DG de la Mujer para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 1: 26.286.398**Línea 2 Potenciar la atención individualizada de las personas desempleadas****Potenciar la orientación individualizada**

Acciones de orientación y acompañamiento individualizado. Perfilado herramienta SENDA

Refuerzo de los itinerarios individualizados

Acompañamiento personalizado a personas en riesgo de exclusión social

Actividades de activación para la mejora de la empleabilidad en entidades y organizaciones

Evaluación y refuerzo de los recursos humanos en materia de orientación laboral

Elaborar un catálogo de entidades y organizaciones que ofrecen orientación laboral

Detección y clasificación de necesidades individuales

Plataforma para el seguimiento de la Orientación Laboral

Detección de carencias en competencias blandas en personas demandantes de empleo

Desarrollo de los Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo*

Acción por definir

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 2: 140.000

Línea 3 Aumentar las actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral
Seguridad y Salud Laboral
Verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales
Verificación de la adopción de medidas correctoras tras accidentes graves
Premios Antonio Ruiz Giménez
Visitas de asesoramiento a PYMES
Sensibilización, información y formación en materia de PRL de agentes implicados en la prevención de riesgos laborales
Formación en materia preventiva y formación técnica de los servicios de prevención
Apoyar la investigación e innovación en materia de prevención de riesgos laborales
Apoyar iniciativas de movilidad segura y sostenible en el ámbito laboral
Promover la prevención de Drogodependencias en el ámbito laboral
Fomento y formación para la integración de planes de bienestar laboral en las empresas.
Incrementar las ayudas para el fomento y formación de la prevención de riesgos laborales.
Convenios de colaboración para impulsar actuaciones frente a la Covid-19.
PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 3: 614.276

Línea 4 Aumentar las actuaciones para la mejora de la calidad en el empleo
Promover la estabilidad en el empleo
Ayudas a la conversión de contratos formativos temporales en indefinidos
Plan de ayudas a la incorporación de personal trabajador societario
Servicio de transmisión de empresas
Lucha contra la economía irregular
Campañas de concienciación para el uso adecuado de los contratos de temporalidad
Celebración de convenios de colaboración con Ayuntamientos
Vigilancia del control de las empresas usuarias sobre las ETTs
Comprobación de situaciones de fraude derivadas de la tramitación y gestión de los ERTE
Promoción de un código de buenas prácticas contra la economía irregular
Promover la elaboración de un nuevo Plan de lucha contra la economía irregular
Apoyo y cooperación para evitar formas de discriminación en el trabajo*
Promover formación para prevenir el acoso laboral, la violencia machista y la discriminación por razón de sexo y contra la LGTBIfobia en las empresas.
Formación sobre tolerancia en equipos de trabajo
Campaña de sensibilización y cultivo de valores multiculturales en el mundo laboral

Organizar acciones de sensibilización contra la discriminación laboral, en colaboración con organizaciones del tercer sector

Impulso a la negociación colectiva

Incentivar los procesos de negociación colectiva sectorial pendientes

Incentivar la apertura de nuevos espacios de negociación colectiva

Reforzar las actuaciones del Observatorio para la Negociación Colectiva

Acciones para dar cumplimiento al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos

Mejora y refuerzo de modelos mixtos de trabajo

Estimular la implantación de experiencias piloto relativas a la racionalización de horarios

Incentivar medidas de teletrabajo en las empresas de Economía social

Ayudas a la conciliación para personas trabajadoras

Impulso de la contratación responsable a través de actuaciones de RSC

Impulso de la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública

Campañas divulgativas y asistencia para la elaboración de planes de RSC en las empresas

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 4: 4.407.000

Línea 5 Lucha contra las desigualdades de género en el empleo

Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*

Ayudas para el retorno al mercado laboral de madres con hijos

Incentivos ampliados para la contratación de mujeres

Incentivos ampliados para iniciativas de autoempleo de mujeres

Estudio de factores condicionantes en la elección de ocupaciones masculinizadas

Acciones para incentivar el emprendimiento femenino

Diseño e implementación de un programa público de apoyo al empleo de la mujer en el ámbito rural

Sensibilización y formación para la igualdad de género en el mercado laboral*

Proyecto Geneus para reducir el sesgo de género en los procesos de selección

Priorizar el certificado de profesionalidad “Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

Formación en materia de igualdad dirigida a agentes sociales

Becas Piedad de la Cierva para alumnas de carreras científico-técnicas

Campañas de sensibilización por la igualdad laboral

Formación y sensibilización en corresponsabilidad

Incentivo a los Planes de Igualdad en empresas y Administración Pública y al principio de transparencia salarial

Incentivos a la elaboración de planes y actuaciones de igualdad para empresas no obligadas a ello y actualización de los existentes

Control del cumplimiento en las empresas de los Planes de Igualdad

Formación para elaborar los Planes de Igualdad

Actualización de la Estrategia contra la brecha salarial

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 5: 3.578.000

Línea 6 Una formación focalizada en las nuevas necesidades

Detección de necesidades formativas*

Detección de necesidades formativas del tejido empresarial de la Región de Murcia

Servicio de evaluación rápida conocimiento idiomas (SERCI)

Estudio de las necesidades formativas de las personas trabajadoras autónomas

Detección y formación en profesiones de futuro en Economía social

Formación priorizada en nuevas necesidades

Formación para personas desempleadas

Programa de formación para la Capacitación agraria

Programa de formación en Hostelería y Turismo

Programa de formación dirigido al sector Químico

Programa de formación para la certificación de idiomas

Formación en la mejora de la gestión y profesionalización de empresas y autónomos

Teleformación desarrollada a través de la plataforma FORMACARM

Promover formación en Economía de los cuidados

Formación en certificados de profesionalidad en la red pública de centros educativos

Digitalización y formación en nuevas tecnologías*

Formación en competencias digitales en empresas

Programa de formación certificada por fabricantes de Tecnologías (TIC)

Promoción de soluciones para la digitalización de personas trabajadoras autónomas

Conectividad, digitalización y e-commerce en las empresas

Estudio sobre la digitalización como herramienta para la transformación del colectivo autónomo

Apoyo a la formación de mujeres en competencias digitales en el ámbito rural

Impulsar programas de formación de alfabetización digital

Formación para personas trabajadoras ocupadas

Programa de formación dirigida a personas trabajadoras ocupadas

Formación bonificada

Planes de formación dirigidos a personas trabajadoras ocupadas en Economía Social
Sesiones formativas de organizaciones empresariales representativas de personas autónomas

Acciones de recualificación

Programa de reinserción educativa para personas sin cualificación

Plan de recualificación profesional del sector industrial del área de Cartagena

Reforzar la Formación en alternancia con el empleo

Programas Mixtos Empleo y Formación

Programas Mixtos Empleo y Formación para jóvenes

Formación para el autoempleo

Formación en emprendimiento en edades tempranas

Programa para la formación del espíritu emprendedor

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 6: 30.268.459

Línea 7 Recuperación y consolidación del emprendimiento

Incentivos al trabajo autónomo y el emprendimiento*

Fomento y ayudas para el empleo autónomo

Sensibilización y asesoramiento para el autoempleo

Asesoramiento y tutorización a personas emprendedoras y autónomos

Guías informativas de asesoramiento para las personas trabajadoras autónomas

Asesoramiento empresarial - Red Punto PYME

Ayudas extraordinarias para incentivar el emprendimiento para afectados por la crisis sanitaria

Innovación y emprendimiento para las personas jóvenes*

Actividades de apoyo grupal para la inserción sociolaboral

Fomento y ayudas para el empleo autónomo de jóvenes

Programa para la formación y fomento del emprendimiento entre las personas jóvenes

Potenciar la supervivencia del empleo autónomo

Planes de formación intersectoriales para personas trabajadoras autónomas

Estudio de potencialidad de relevo generacional y emprendimiento.

Formación específica para el re-emprendimiento

Campaña de difusión de la Ley de segunda oportunidad y re-emprendimiento.

Programa de formación para el re-emprendimiento

Sesiones formativas de actualización de conocimientos para el trabajo autónomo

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 7: 9.291.690

Línea 8	Incentivar la economía social
Fomentar el empleo en la economía social	
Campañas de difusión del empleo en Economía Social	
Asistencia técnica en creación de empresas de economía social y procesos de integración cooperativa	
PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 8: 230.000	
Línea 9	Incentivar el empleo verde y sostenible
Incentivar el empleo vinculado a la economía circular	
Fomento del empleo y el emprendimiento en actividades económicas sostenibles	
Fomento de la economía circular en empresas de economía social.	
Incentivar el empleo vinculado al medioambiente y economía sostenible	
Estudio sobre la responsabilidad social corporativa, el empleo verde y las personas trabajadoras autónomas	
Formación específica en el área de medioambiente y economía sostenible para personas desempleadas	
Fomento de actividades de innovación y estudio en medioambiente y soluciones energéticas sostenibles	
PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 9: 1.485.241	
Línea 10	Mejorar la calidad de los servicios
Mejorar la gestión de las ofertas y oportunidades de empleo	
SEF - Empresas	
Portal único de ofertas de empleo	
Mejora de los procesos digitales en la Administración*	
SEF Móvil - APP	
Redes sociales para mejorar la comunicación con la ciudadanía	
Implantar una aplicación para la tramitación y gestión de las acciones del Plan de Economía Irregular	
Reducción de la tramitación administrativa	
Optimizar procedimientos de gestión económica y contratación	
Simplificación de los procedimientos administrativos relativos a Economía Social	
Simplificación administrativa en la creación y consolidación de empresas	
Mejora de los canales de comunicación ordinarios para una atención ágil a la ciudadanía	
Mejora de la evaluación de los servicios públicos*	
Evaluación de los Servicios y recursos Públicos	
Evaluación de la inserción laboral del alumnado de formación	

SEF - Transparencia

Evaluación de los sistemas de colaboración público privados con Agencias de Colocación

Evaluación de la eficacia de las ayudas a la contratación

Innovación y aprendizaje cooperativo

Planificación de colaboraciones estratégicas en materia de empleo

Colaboración institucional y de información entre Administraciones en materia preventiva

Participación en proyectos internacionales

Participación en proyectos piloto

Plan de mejora de la coordinación y colaboración entre la administración regional y estatal en materia de empleo

PRESUPUESTO TOTAL 2021 PARA LA LÍNEA 10: 50.000*

* Pendiente de la incorporación de fondos procedentes del Mecanismo europeo para la Recuperación y la Resiliencia

PRESUPUESTO TOTAL ACCIONES PARA EL AÑO 2021: 76.514.064 EURO

