

eic

ESTRATEGIA DE IMPULSO DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO REGIÓN DE MURCIA 2026/ 2029



Región
De Murcia



4

5

ÍNDICE

01 MOTIVACIÓN

02 CONTEXTO

03 MARCO DE REFERENCIA

04 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

05 SEGUIMIENTO

06 OBJETIVOS

07 ACTUACIONES

**08 ESTIMACIÓN DE EJECUCIÓN
ECONÓMICA**

01. MOTIVACIÓN

7

La Estrategia Regional de impulso de la calidad en el empleo da continuidad al trabajo realizado por la Estrategia de Reactivación para el Empleo de Calidad, que ha sido el principal instrumento de las políticas de empleo implementadas a cabo por la administración regional entre 2021-2024. Esta estrategia contó con el apoyo y participación del gobierno regional, a través de la Consejería competente en materia de Empleo, y de los agentes sociales más representativos: CROEM, CCOO y UGT, en un ejercicio destacable de diálogo social.

Durante su vigencia, el diálogo social se ha mantenido gracias a la participación activa de los agentes sociales en las comisiones de seguimiento, donde se evaluaron los principales indicadores de objetivos y actuaciones comprometidas. Esto ha permitido consolidar un marco de transparencia y rendición de cuentas que respalda la actividad del gobierno regional. Ante la finalización de la Estrategia de reactivación para el empleo de calidad que pretendía activar mecanismos de resiliencia que frente a la crisis derivada de la pandemia del COVID-19, resulta fundamental iniciar el desarrollo de una nueva estrategia de impulso de calidad del empleo que dé continuidad al trabajo realizado.

El marco de vigencia temporal de la Estrategia se fijará para un periodo de cuatro años, un marco de tiempo amplio que permitirá poner en marcha políticas estructurales que permitan llevar a cabo la tarea de impulsar el desarrollo del mercado laboral.

En primer lugar, es fundamental establecer unas líneas de trabajo, que fijen los grandes ejes de los cuales se derivarán las áreas de actuación. A su vez, de estas se desprenderán los objetivos y actuaciones que se pretenden alcanzar y desarrollar a lo largo del periodo establecido. Esto será construido desde el diálogo y acuerdo de los principales agentes del mercado laboral, el Gobierno Regional, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales (CROEM), la Unión General de Trabajadores Región de Murcia (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

02.CONTEXTO

9

INDICADORES DE ANÁLISIS

En este informe se analizará la evolución de la población activa, tanto ocupada como parada, del paro registrado, de la población afiliada a la Seguridad Social, la contratación y la estructura salarial por sexos. A su vez, estos datos serán segmentados por sexo, población menor de 30 y sector económico siempre que esto sea posible y adecuado.

Las fuentes de datos comprenden la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, los datos ofrecidos de paro registrado y contratación del observatorio ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación y la afiliación proveniente de la Tesorería General de la Seguridad Social.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Evolución de la población parada

Desde el inicio de 2021, la cifra de personas paradas en la Región de Murcia ha tenido una tendencia descendente, a pesar de las oscilaciones características de la estacionalidad. Así, se ha pasado de las 111.700 personas paradas que correspondían al cuarto trimestre del 2020, a los 88.400 que se registran en el cuarto trimestre del 2025.

Se observan oscilaciones más intensas en el caso de los hombres propiciadas principalmente por la influencia del sector agrícola, sector masculinizado y con mayor sensibilidad a los cambios producidos por la estacionalidad.

GRÁFICO 1

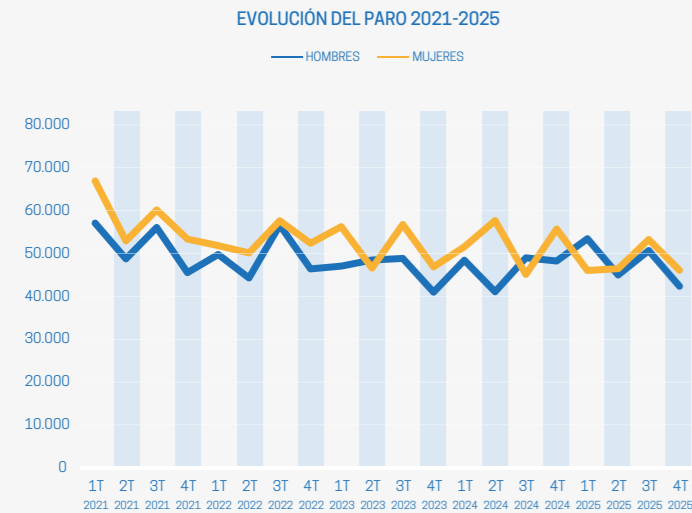
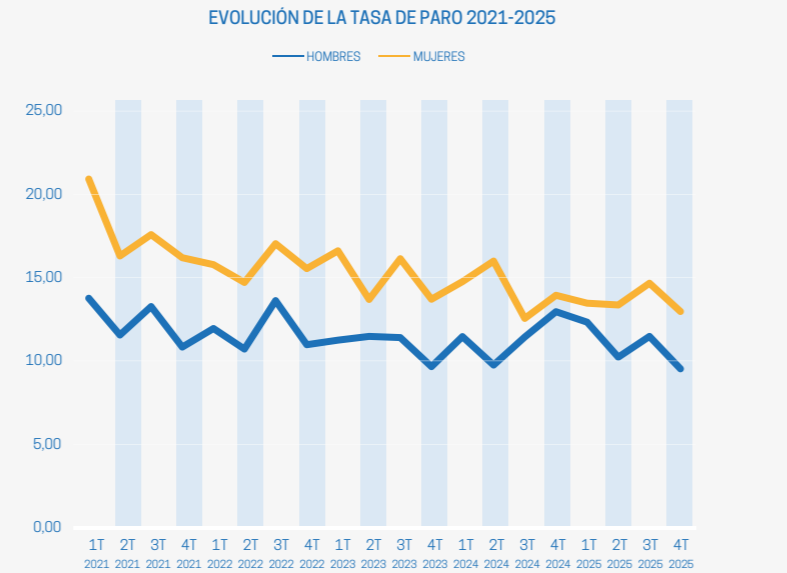


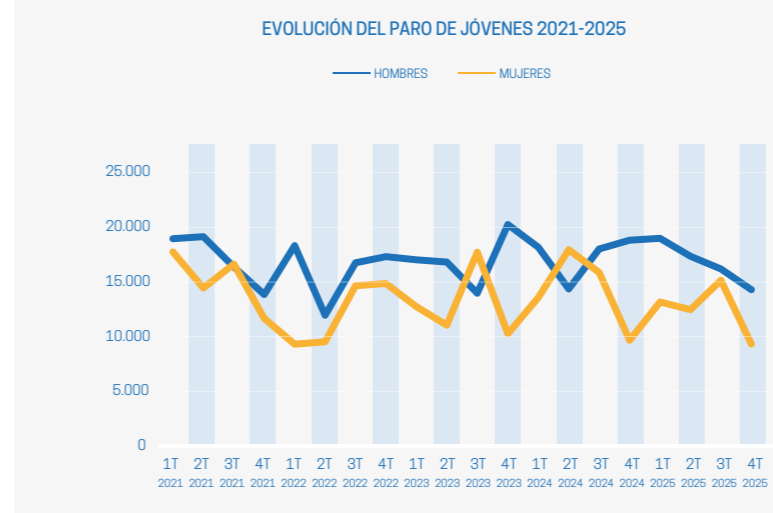
GRÁFICO 2



10

11

GRÁFICO 3



En lo que respecta a la tasa de paro, esta ha experimentado una importante disminución en estos años, ya que ha pasado de ser del 15,39% en el último trimestre de 2020 al 11,06 en el cuarto trimestre de 2025.

Esta bajada ha sido mucho más acentuada en el caso de las mujeres, ya que, en el mismo periodo, la tasa de paro de estas ha bajado en 5,97 puntos porcentuales, al pasar del 18,94% al 12,97%. Por su parte, la tasa de paro de los hombres ha disminuido en 3,06 puntos porcentuales, pasando del 12,59% al 9,53%.

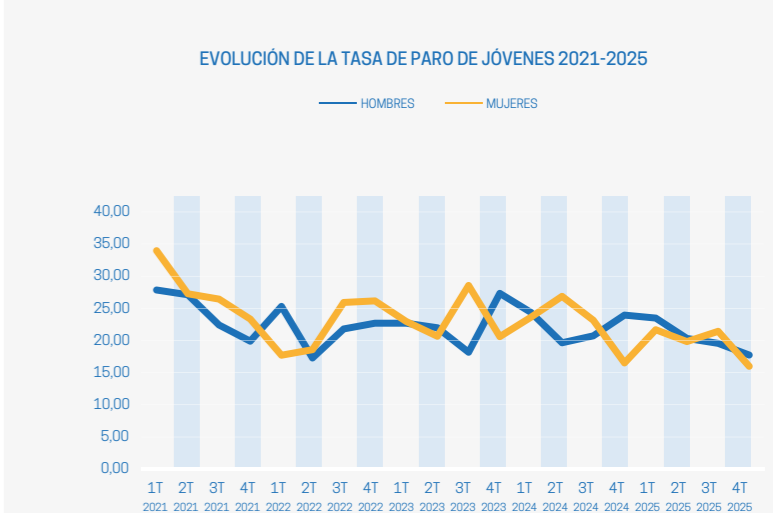
En lo que se refiere a la evolución de la población parada de jóvenes menores de 30 años se ha producido una tendencia hacia la reducción de la misma. Así, se ha pasado de los 33.200 personas paradas menores de 30 años que correspondían al cuarto trimestre del 2020, a las 23.600 que se registran en el cuarto trimestre del 2025.

En lo que respecta a la distribución por sexos, las mujeres mantienen registros inferiores a los hombres a excepción de tres trimestres

En lo que respecta a la tasa de paro de la población joven menor de 30 años, esta ha experimentado una significativa disminución en estos años, ya que ha pasado de ser del 27,13% en el último trimestre de 2020 al 17% en el cuarto trimestre de 2025, lo cual implica un descenso de 10,13 puntos

Esta bajada ha sido mucho más acentuada, en el caso de las mujeres menores de 30 bajando en 14,18 puntos porcentuales, al pasar del 30,18% al 16%. Por su parte, la tasa de paro de los hombres jóvenes ha disminuido en 7,11 puntos porcentuales, pasando del 24,84% al 17,73%.

GRÁFICO 4



Por sexos, la tasa de paro femenina ha sido superior a la de los hombres en la mayor parte del periodo evaluado. Sin embargo, se registran ocho ocasiones en las que la tasa de paro de jóvenes menores de 30 fuera menor en las mujeres que en el caso de los hombres.

En lo que representa la evolución del paro en el sector de la agricultura, este sector presenta amplias oscilaciones debido a su alta exposición a la temporalidad. En el cuarto trimestre del año 2025 cuenta con 2.300 personas paradas menos que en el último trimestre del año 2020, fruto de la citada

estacionalidad y la mayor incidencia en este sector del factor climatológico y de las reservas hídricas disponibles en una cuenca deficitaria como la del Río Segura.

En cuanto a la industria, se observa una tendencia general de caída con distintas variaciones medias, ya que se produce una evolución decreciente desde el primer trimestre del 2021 hasta el tercero del 2022. Posteriormente, tras un fuerte aumento en el primer trimestre de 2023, se registra una fase de oscilaciones trimestrales, probablemente debido a la influencia del

error estadístico, que abarca los años 2024 y 2025. En el último trimestre del 2025, se registran 5.000 personas paradas menos que en el cuarto trimestre de 2020, lo cual implica que a lo largo del conjunto de este periodo se produce un descenso relativo del paro en este sector de un 46,69%.

En lo que respecta al sector de la construcción, la evolución presenta claras líneas de variación, con tres notables picos de crecida en el primer trimestre de 2023 y en el último trimestre de 2024 y 2025, muestra de su clara estacionalidad y dependencia notable de la coyuntura. En este

GRÁFICO 5

EVOLUCIÓN DEL PARO AGRICULTURA 2021-2025

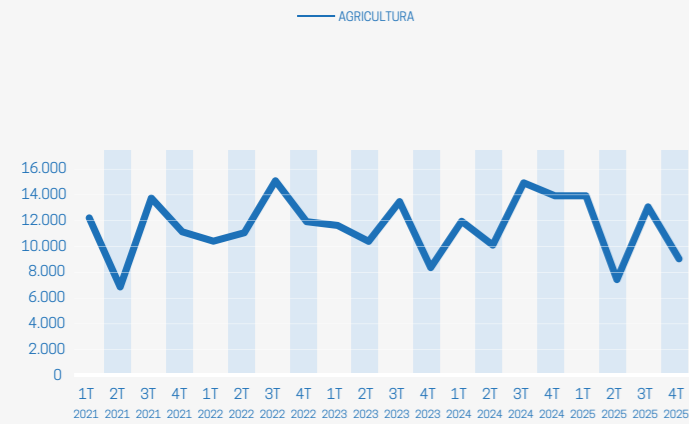
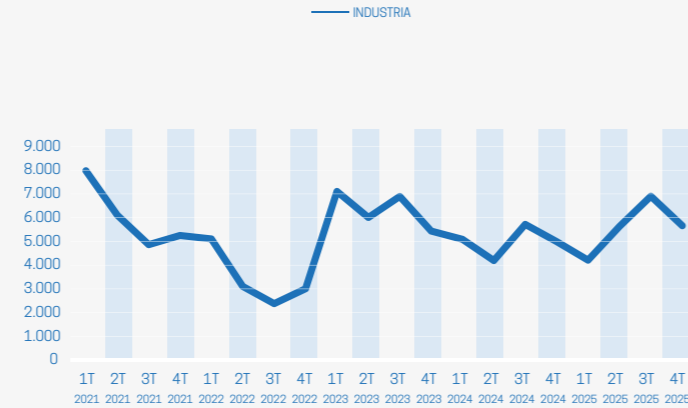


GRÁFICO 6

EVOLUCIÓN DEL PARO INDUSTRIA 2021-2025

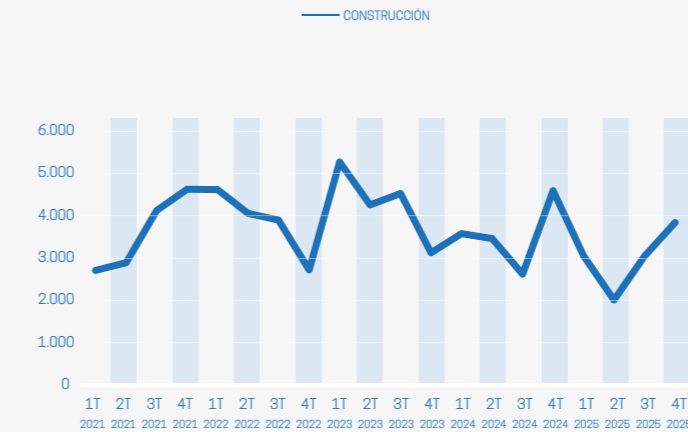


12

13

GRÁFICO 7

EVOLUCIÓN DEL PARO CONSTRUCCIÓN 2021-2025

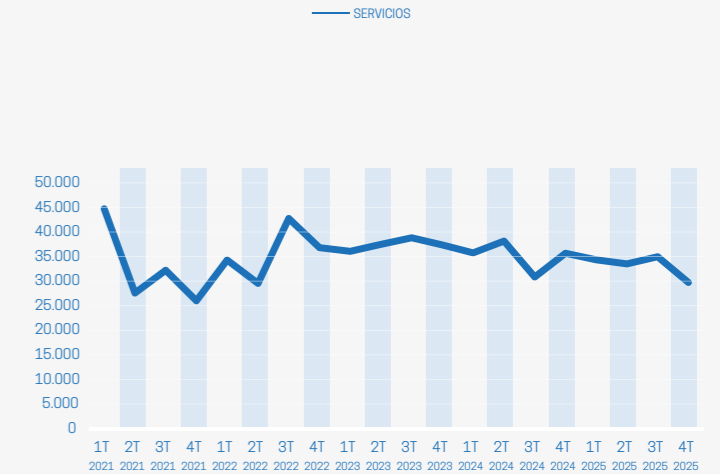


sentido se ha pasado a la largo del conjunto de este periodo de las 2.000 personas paradas en el cuarto trimestre de 2020 a las 3.800 del cuarto trimestre de 2025.

El sector servicios, presenta una línea de variación diversa y con distintas fases, pese a lo cual tanto al inicio como la final del periodo el número total de personas paradas se mantiene en unas cifras similares.

GRÁFICO 8

EVOLUCIÓN DEL PARO SERVICIOS 2021-2025



Su evolución comienza con un notable descenso en el segundo trimestre del 2021, seguido de oscilaciones que culminan en un destacado aumento en el tercer trimestre del año 2022. A partir de ese punto, se estabiliza y vuelve a registrar un descenso en el último periodo analizado, que se rompe bruscamente con una importante alza en este último trimestre de 2024. Para el año 2025, la tendencia es a la reducción, a pesar de un leve aumento en el tercer trimestre.

De esta forma el número total de personas paradas en este sector pasa de 36.300 en el cuarto trimestre de 2024 a las 29.700 en el cuarto trimestre de 2024, lo cual nos da una reducción de 6.600 personas a lo largo del periodo, lo cual en términos relativos supone un -18,06%.

Finalmente, la evolución del paro de larga duración, definido como aquel que dura más de un año, ha mostrado una tendencia decreciente a largo plazo, interrumpida por un 2025 que se sitúa levemente al alza. Haciendo balance, en el cuarto trimestre del 2025, se registraron 2.800 personas en paro de larga duración menos que en el mismo trimestre del 2020, esto significa un descenso en términos relativos del 6,980.

Evolución de la población ocupada

La población ocupada, ha aumentado constantemente a lo largo del periodo que va desde el inicio de la ejecución de la estrategia de calidad del empleo 2021-2024 hasta el año 2025. En el cuarto trimestre del año 2025, el total de la población ocupada asciende a 711.500, lo que implica 97.500 personas ocupadas más que las 614.000 que había en el último trimestre del año 2020, un 15,87% de aumento.

GRÁFICO 9

EVOLUCIÓN PLD POR SEXOS 2021-2025

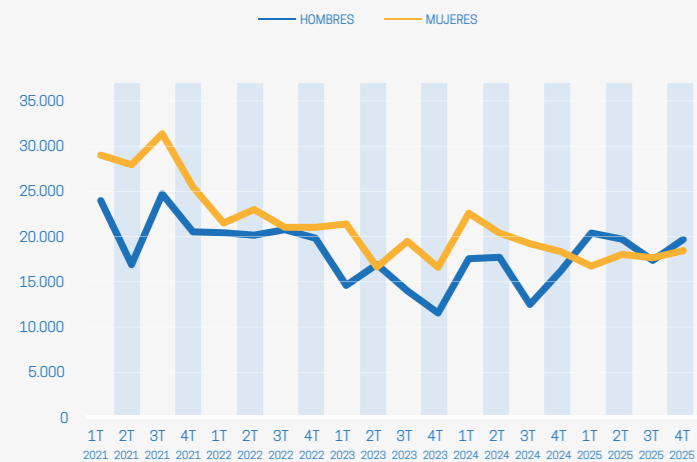
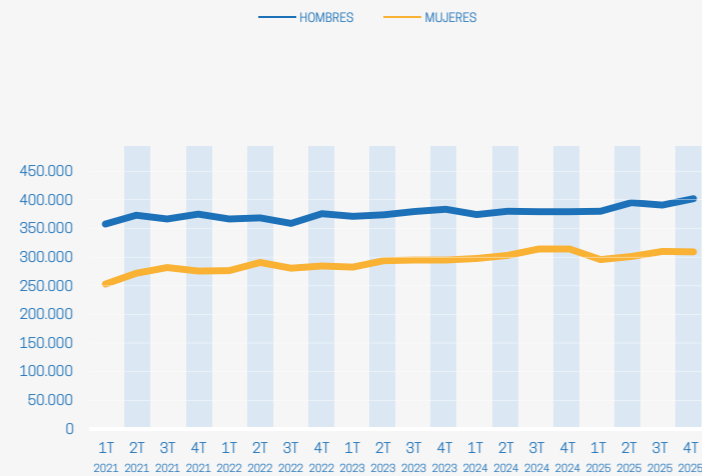


GRÁFICO 10

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN 2021-2025

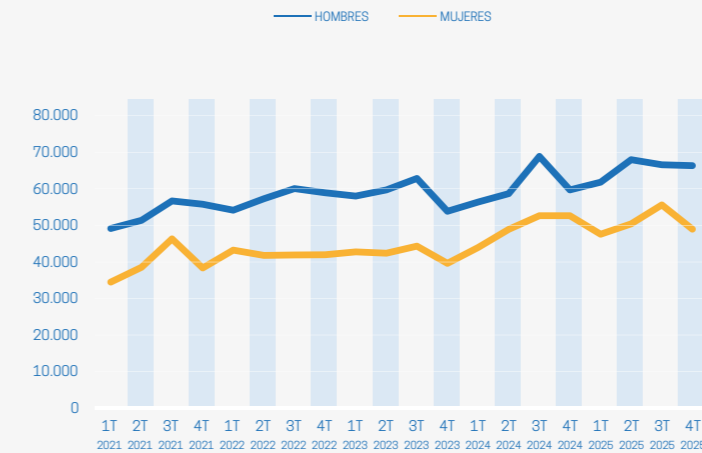


14

15

GRÁFICO 11

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN DE JÓVENES 2021-2025



Por sexos, las mujeres han sido las que más han ampliado su volumen de ocupadas, pasando de 259.600 ocupadas en el cuarto trimestre del 2020 a 309.400 que se registran en el cuarto trimestre del 2025, ello implica un aumento de 49.800 ocupadas, que en términos relativos suponen un 19,16% más. Los hombres, por su parte han pasado de 354.300 a 402.000 en el mismo periodo, esto supone 47.700 ocupados más, que en términos relativos supone un alza del 13,46%.

En lo que implica a la ocupación de las personas jóvenes menores de 30 años durante el periodo del 2021 al 2025, éstas han aumentado su número en 26.000, un 29,23% de crecimiento. La tendencia ha sido creciente a excepción de una bajada destacable en el cuarto trimestre del 2023, que se vuelve a repetir con menor intensidad en este mismo último trimestre tanto de 2024 como 2025.

Por sexos, al igual que con el conjunto de todas las edades, el crecimiento relativo de las mujeres es más destacado que el de los hombres. Así, las

GRÁFICO 12

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN AGRICULTURA 2021-2025

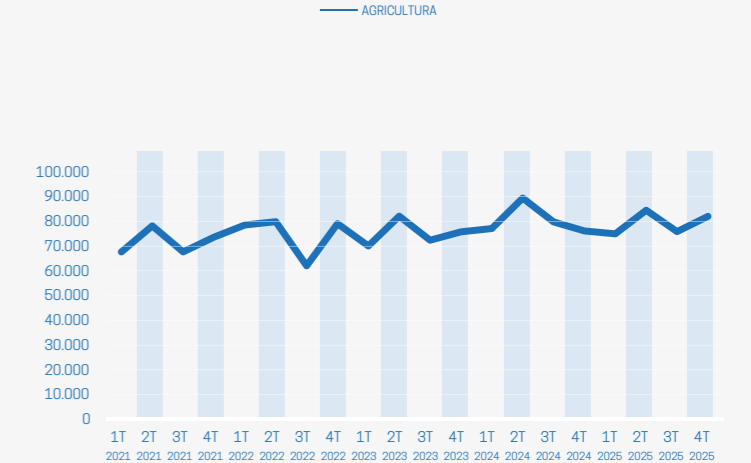
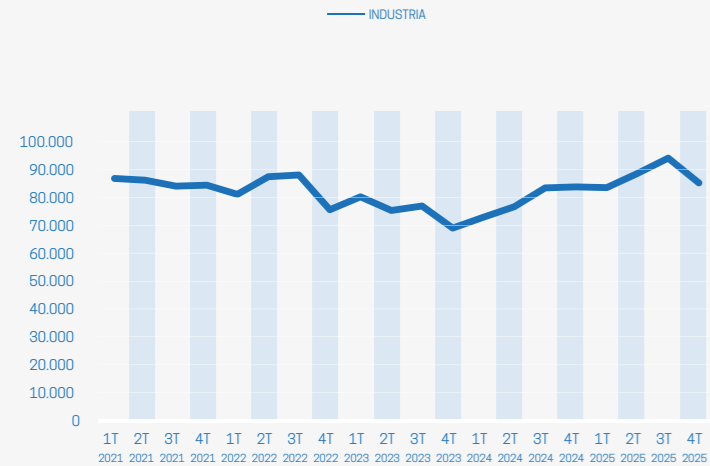


GRÁFICO 13

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN INDUSTRIA 2021-2025

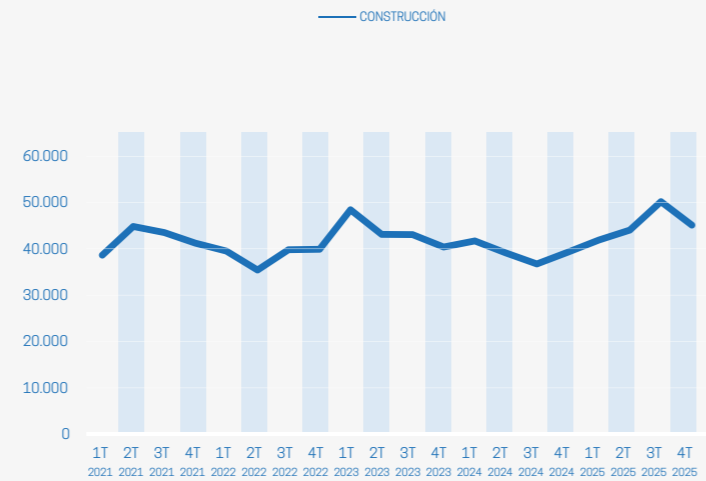


variaciones intertrimestrales como resultado de la estacionalidad, registrando oscilaciones constantes a lo largo de los años.

En lo que respecta a la Industria, este sector ha pasado de 89.900 personas ocupadas a 85.200, por lo que registra 4.700 personas ocupadas menos en el cuarto trimestre del 2025 que en idéntico trimestre del 2020, un 5,21% de disminución, siendo el único sector económico que registra un descenso de la ocupación durante este periodo analizado.

GRÁFICO 14

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN CONSTRUCCIÓN 2021-2025



16

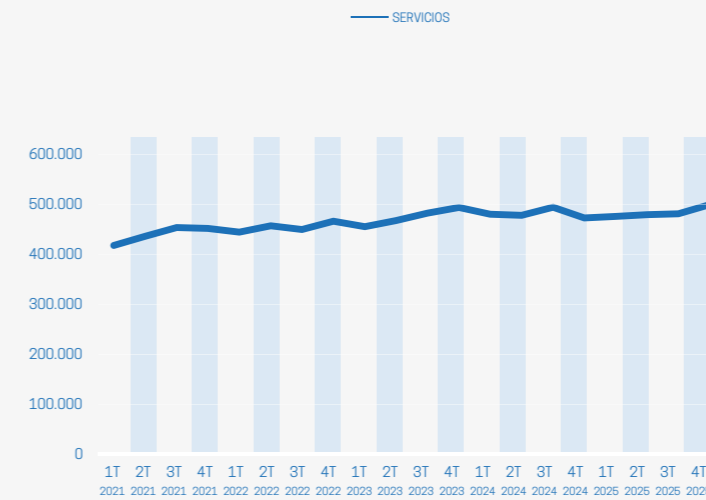
17

mujeres jóvenes pasan de 36.700 a 49.000, un aumento del 33,42% del cuarto trimestre del 2025 con respecto al mismo trimestre del 2020. Por su parte, los hombres crecen un 26,30%, pasando de 52.500 a 66.300 en esa franja de edad durante el mismo periodo.

La ocupación en el sector de la agricultura se sitúa en el cuarto trimestre del 2025 en 82.000, lo que supone un crecimiento de 16.500 con respecto al cuarto trimestre del 2020, un 25,16% de crecimiento. Este sector, como se ha expuesto en la evolución de paro, está expuesto a mayores

GRÁFICO 15

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN SERVICIOS 2021-2025



Su evolución se ha mantenido relativamente estable a lo largo del periodo, con sus mejores registros en los trimestres intermedios del 2022. Posteriormente, se observaron caídas en los cuartos trimestres del 2023 y 2024, seguidas de una tendencia al alza a lo largo de los tres primeros trimestres de 2024, vuelve a caer en el último trimestre de este año y primero de 2025, recuperarse algo en los segundos y tercer trimestre de 2025 y volver a caer en su cuarto y último trimestre.

La construcción por su parte, ha pasado de registrar 38.600 personas ocupadas en el último trimestre del 2020 a 45.100 en el cuarto trimestre del 2025, lo que significa 6.517 más que en el cuarto trimestre del año 2020. En términos relativos supone un crecimiento del 16,89%.

Este sector se ha mantenido bastante estable a lo largo de los cinco años, con pequeñas variaciones intertrimestrales, destacando la bajada producida en el segundo trimestre del 2022, así como la subida que se dio en el tercer trimestre del 2023, siendo desde entonces su tendencia al alza, rota por un leve descenso en el último trimestre de 2025. No obstante hay que recordar, que sectores tan pequeños como la construcción están sujetas a mayor variabilidad propia del error estadístico.

Finalmente, el sector Servicios mantiene una tendencia creciente a largo plazo durante los cuatro años que duró la ejecución de la estrategia y que sitúan claramente a este sector como el más destacado en la creación de la ocupación en términos absolutos, si bien en términos relativos se sitúa como el segundo por detrás de la agricultura. De tal forma que ha crecido un 18,84% en el periodo 2021-2025 al pasar de 420.100 en el cuarto trimestre del 2020 a 499.200 en el cuarto trimestre del año 2025, 79.100 personas ocupadas más, de forma que este sector por si solo contribuye al 81,21% del total del incremento de la población ocupada registrada en este periodo.

Para concluir el análisis de la situación de la población ocupada en el periodo 2021-2025 se va a comprobar la evolución de la tasa de temporalidad a lo largo del periodo. En el último trimestre del año 2020, la tasa de temporalidad ascendía al 28,94%, mientras que en el cuarto trimestre del año 2024, esta se sitúa en el 18,47%, esto supone que se ha reducido en 10,47 puntos a lo largo del periodo.

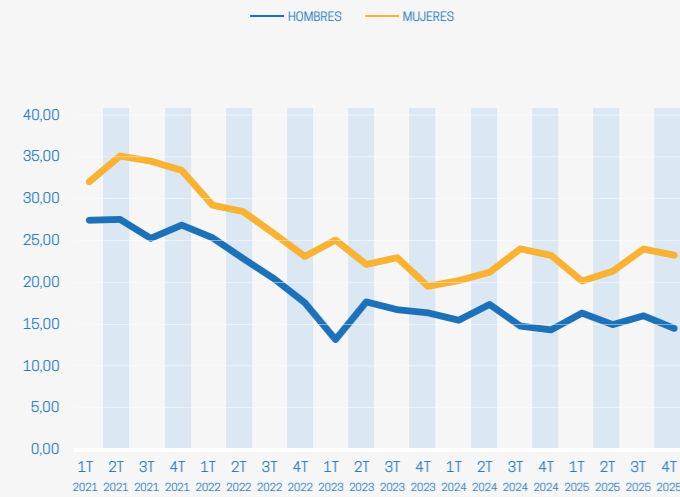
EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO

Evolución del paro registrado por las principales variables

Además del análisis del paro que ofrece la EPA con carácter trimestral a lo largo del conjunto del periodo 2021-2025, en este apartado hacemos un seguimiento del paro registrado en las oficinas de empleo del SEF, cifra de registro mensual para igual periodo de referencia que en el caso anterior.

GRÁFICO 16

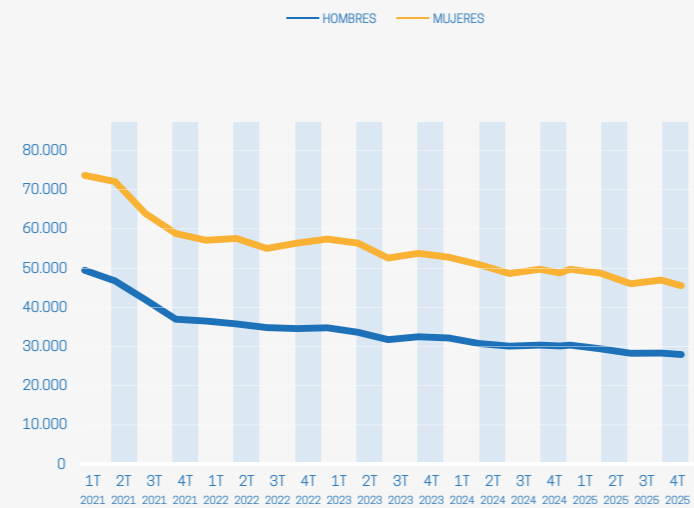
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD 2021-2025



Si se analiza la evolución de la tasa de temporalidad por sexos, se observan grandes diferencias entre ellos. Es mucho más destacado el descenso de la tasa de temporalidad en hombres, que pasa del 27,71% a 14,49%, reduciéndose en 13,22 puntos porcentuales; las mujeres, pasan del 30,5% en el cuarto trimestre del 2020 al 23,26% en el igual trimestre del 2025, disminuyendo la tasa en 7,24 puntos porcentuales, prácticamente la mitad de reducción de la tasa de masculina en igual periodo, de modo que cuando hablamos de temporalidad esta aún se define en femenino.

GRÁFICO 17

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO 2021-2025

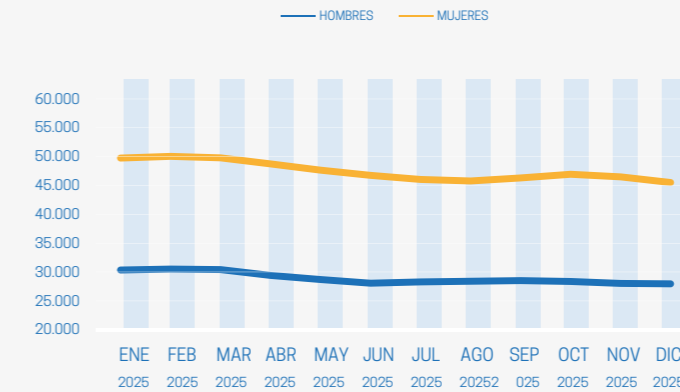


18

19

GRÁFICO 18

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO 2025



Junto al análisis del conjunto del periodo, vamos a realizar un análisis referido a la evolución registrada el último año, esto es 2025, con el fin de estudiar de forma más concreta la última evolución de las variables consideradas, paro registrado referido a diversos colectivos y sectores. Lo mismo se hará en el apartado de afiliación a la Seguridad Social, donde además de la evolución general desde 2021-2025 se ampliará el foco a los meses de 2025 para ver más en detalle la más reciente evolución.

Así pues, el paro registrado experimenta en ambos sexos una caída bastante significativa durante 2021, en tanto reabsorción de los efectos últimos de aumentos del paro durante el periodo más agudo de la crisis del Covid-19, se atenúa dicho descenso hasta mediados de 2023, con algunos altibajos puntuales, y a partir de esa fecha continúa con una tendencia decreciente moderada y más lineal en su evolución.

GRÁFICO 19

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO JÓVENES 2021-2025

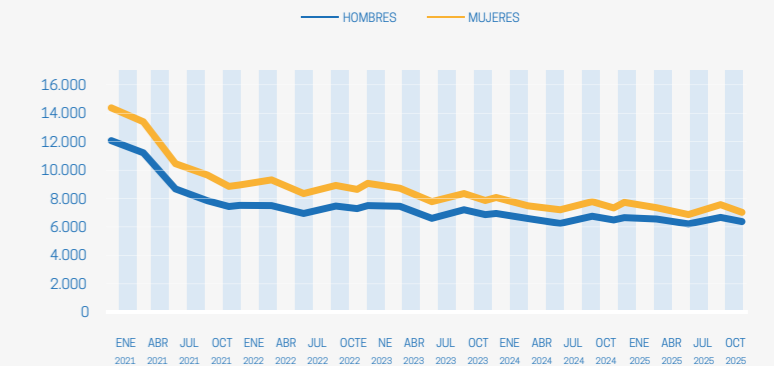
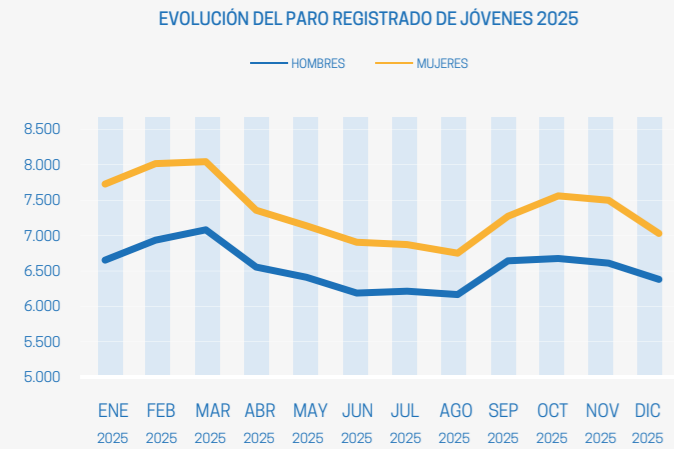


GRÁFICO 20



mujeres han pasado de representar el 59,69% del total de personas en paro registrado en diciembre de 2020 al 61,95% en diciembre de 2025.

A lo largo del año 2025 la evolución del paro registrado es muy similar en hombres y en mujeres hasta julio, en que el paro registra un leve aumento en el caso de los hombres para no manifestarse en el caso de las mujeres, pero mientras que en caso de estos el paro desciende moderadamente de septiembre a diciembre mes a mes, en el caso de las mujeres se dan dos meses de aumento en septiembre y diciembre, así como dos de descenso en noviembre y diciembre.

En las personas jóvenes menores de 30 años, el paro registrado ha experimentado en diciembre del 2025 una disminución de 12.888 personas con respecto al mismo mes del 2020, una bajada del 49,01%. Esto ha representado una notable disminución, tanto en hombres como en mujeres.

Esta caída es más acusada durante el año 2021, debido a la recuperación económica tras la crisis producida por el Covid-19. A partir de 2022, este descenso es menos abrupto, reflejando una estabilización del mercado laboral y marcado por pequeñas oscilaciones que se deben a factores estacionales.

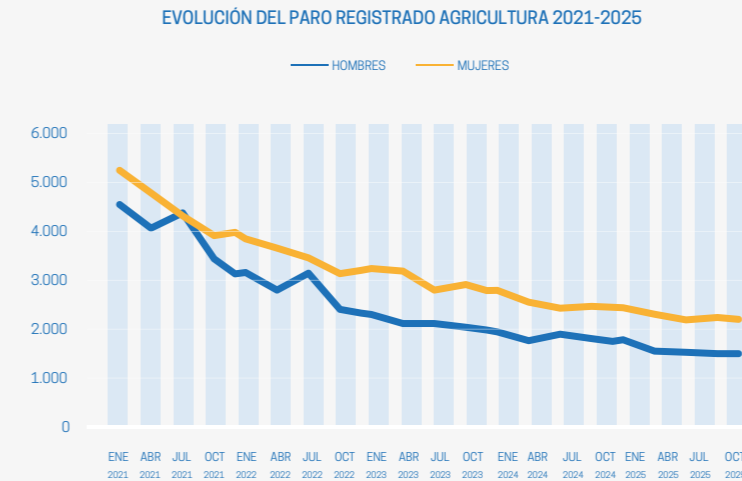
En 2025, la tendencia para ambos sexos entre jóvenes sufre oscilaciones, aumentando hasta marzo y reduciéndose hasta agosto, recibiendo coincidiendo con el comienzo del periodo estival. A partir de agosto, el paro registra un repunte en ambos sexos, que se alarga en el caso de las mujeres hasta octubre, tras este repunte se estabiliza hasta noviembre y en diciembre se da una reducción, que es más acusada en el caso de las mujeres.

A lo largo de este periodo 2021-2025, se ha pasado de 121.343 personas paradas registradas en diciembre de 2020 a las 73.481 en diciembre de 2025, lo que implica un descenso de 47.862 personas en paro registrado, lo que supone un descenso en términos relativos de un 39,44%. La reducción del paro registrado masculino en términos relativos a lo largo del periodo 2021-2025, con los mismos criterios comparativos anteriores, ha sido del 42,85%, frente a un 37,15% en el caso del paro registrado femenino, lo que implica una diferencia de 5,7 puntos. De esta forma las

20

21

GRÁFICO 21



En el sector agrícola el descenso del paro registrado de diciembre del 2025 con respecto a diciembre del 2020 fue de 6.192 personas, lo que ha supuesto una reducción del 62,61%. Observándose una disminución constante del paro registrado, más pronunciada en los dos primeros años del periodo y más moderada en los últimos, tendiendo a la estabilidad en los últimos años del periodo. Por otro lado, destaca un breve repunte en las cifras de los hombres parados en los veranos de 2021 y 2022.

En 2025, el paro femenino registrado en el sector agrícola mantiene una tendencia negativa hasta agosto, donde sufre un repunte hasta noviembre para finalizar el año con un notable descenso. Sin embargo, en el caso del sector masculino, esta tendencia negativa finaliza en mayo, donde la cifra de parados comienza a sufrir oscilaciones con tendencia al alza hasta septiembre, donde se estabiliza para proseguir con un descenso en octubre y estabilidad en los dos últimos años del periodo.

GRÁFICO 22

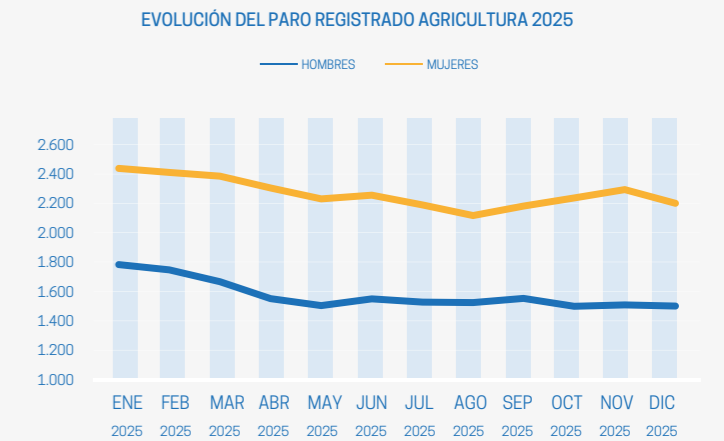
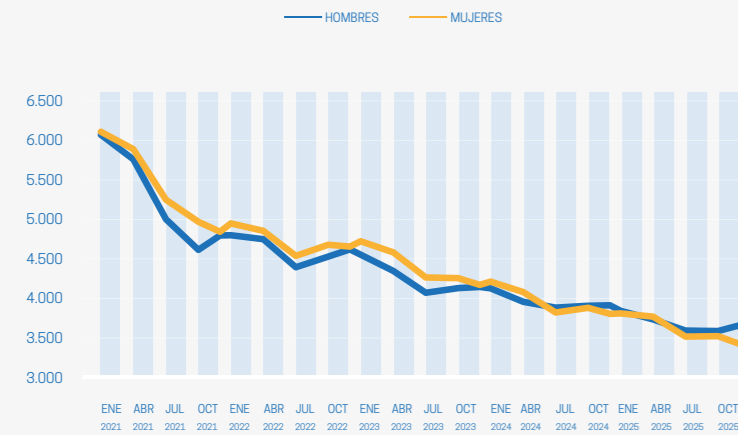


GRÁFICO 23

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO INDUSTRIA 2021-2025

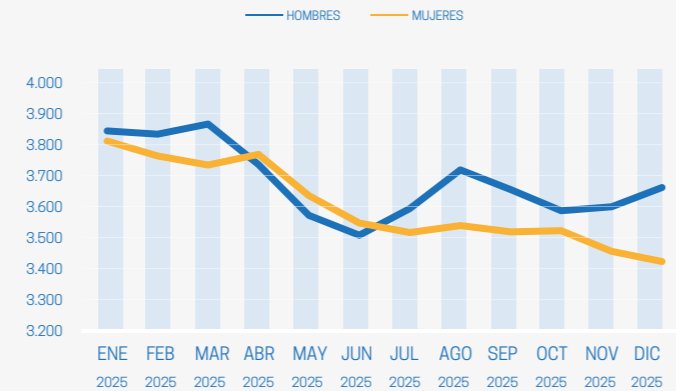


mos una tendencia negativa hasta el tercer cuatrimestre de 2024, donde se estabiliza, hasta el final del 2025 donde se comprueba un leve aumento en hombres y descenso en mujeres.

En la siguiente tabla, se muestra una comparativa entre los datos de diciembre de 2020 y 2024 de las actividades económicas más significativas del sector:

GRÁFICO 24

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO INDUSTRIA 2025



Respecto al sector industrial, el paro registrado ha pasado de ser 12.142 en diciembre del 2020 a 7.085 en diciembre del 2025, 5.057 personas menos, un 41,65% en términos relativos. El paro registrado comenzó el periodo con un acusado descenso hasta octubre de 2021 para estabilizarse en el caso de las mujeres y sufrir un repunte en el caso de los hombres. A partir de aquí, desde el segundo cuatrimestre de 2022 hasta el primero de 2023 la cifra de paro sufre unas oscilaciones y, más tarde, encontra-

22

23

	IC/ 20	DIC/ 25	ABSOLUTA	%
Industria de la alimentación	4.300	2.321	-1.979	-46,02
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.187	665	-522	-43,98
Fabricación de muebles	964	619	-345	-35,79
Industria química	409	386	-23	-5,62
Industria del cuero y del calzado	687	272	-415	-60,41
Fabricación de productos de caucho y plásticos	391	267	-124	-31,71
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	365	237	-128	-35,07
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	302	232	-70	-23,18
Confección de prendas de vestir	388	229	-159	-40,98
Otras industrias manufactureras	273	229	-44	-16,12

En lo que llevamos de año, el paro en el sector de la Industria ha descendido hasta los primeros meses de verano. En el caso de los hombres, a partir del mes de junio, el número de parados sufre un repunte hasta agosto se

guido de un descenso moderado, aunque los últimos dos meses del año registran subidas. Por el otro lado, el paro femenino desciende hasta marzo, aumenta en abril y desde entonces registra una tendencia de reducción

GRÁFICO 25

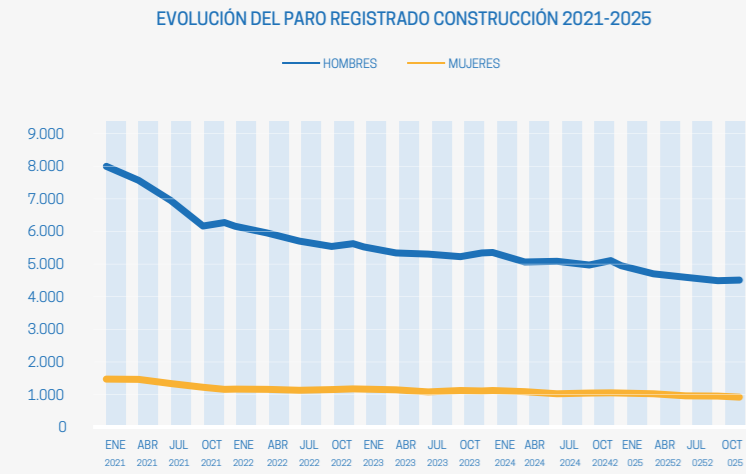
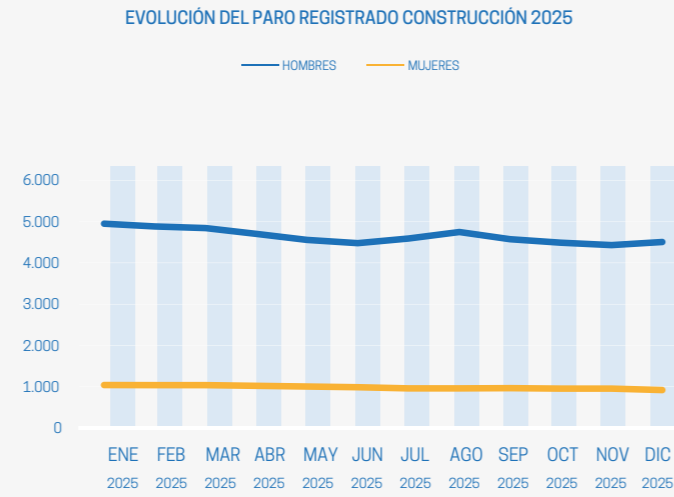


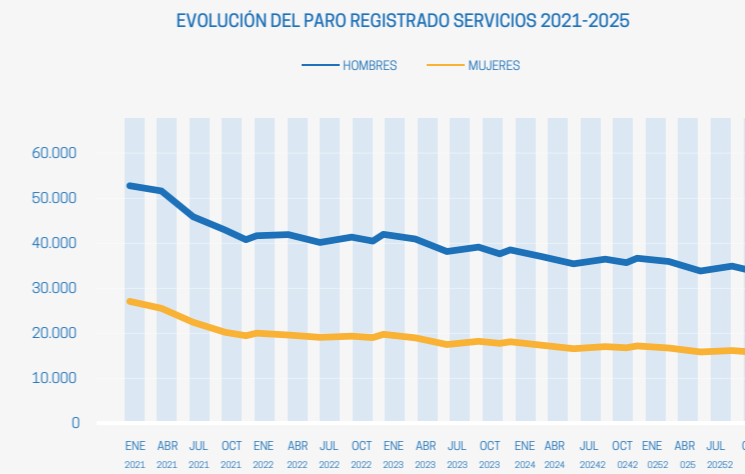
GRÁFICO 26



24

25

GRÁFICO 27



hasta finalizar el año, contrastando con el aumento final en el caso del paro masculino.

Respecto al sector de la Construcción, el paro se ha reducido en 3.988 personas con respecto al final del 2020, un 42,34%. Este sufre un descenso desde el inicio del periodo hasta el cuarto trimestre de 2021 (más pronunciado en el sector masculino). A partir de aquí, se mantiene estable en el caso de las mujeres, y continúa con un descenso moderado en el caso de los hombres.

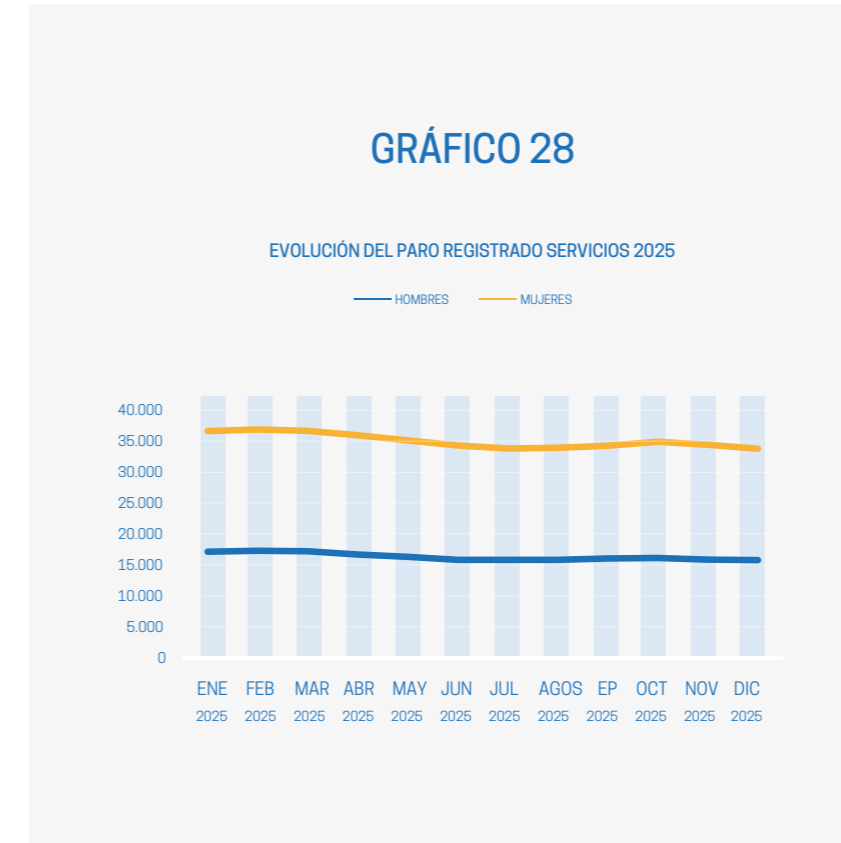
En este último año 2025, el paro en el sector de la Construcción se mantiene estable en el caso de las mujeres. En el caso masculino, se observan ligeras oscilaciones estacionales, como un pequeño repunte en el mes de agosto.

En el caso del sector Servicios, el paro tiene una tendencia descendiente durante todo el periodo, salvo un periodo de estacionalidad comprendido entre los primeros cuatrimestres de 2022 y 2023. De esta forma se ha reducido en un 36,33% a lo largo del periodo 2021-2025, reduciéndose en 28.275 personas.

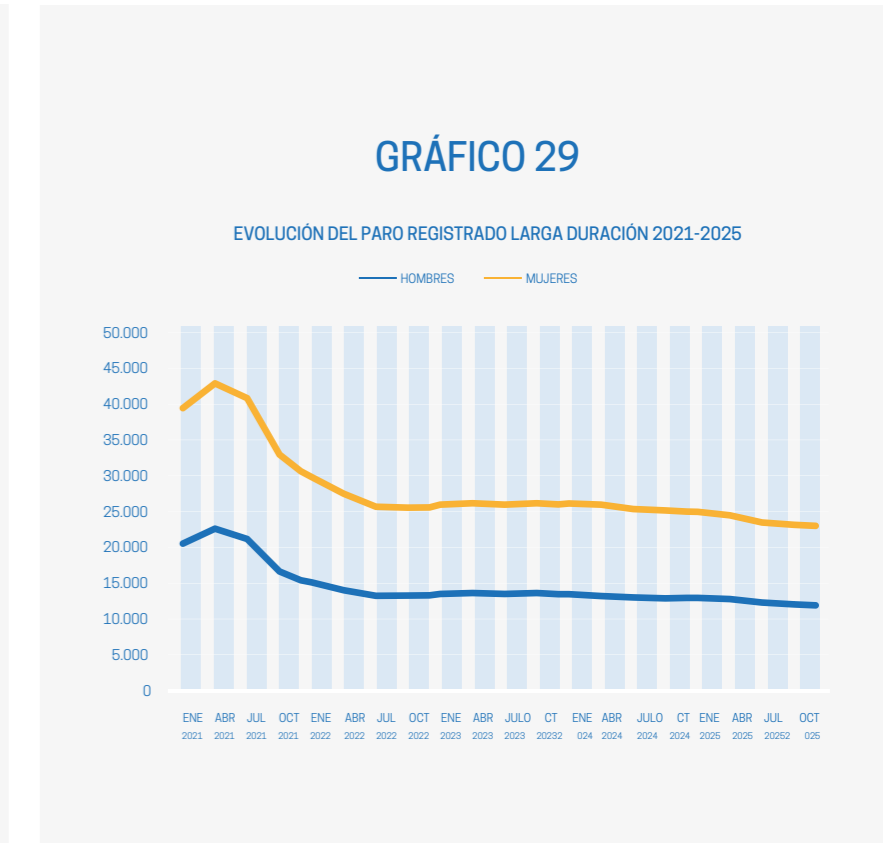
En la siguiente tabla, se muestra una comparativa entre los datos de diciembre de 2020 y 2025 de las actividades económicas más significativas del sector:

	DIC-20	DIC-25	ABSOLUTA	%
Hostelería	15.622	8.270	-7.352	-47,06
Educación	2.547	1.613	-934	-36,67
Comercio al por mayor y al por menor, reparación	17.794	11.695	-6.099	-34,28
Transporte y almacenamiento	2.726	1.905	-821	-30,12
Información y comunicaciones	1.003	1.002	-1	-0,10
Actividades financieras y de seguros	672	390	-282	-41,96
Actividades inmobiliarias	564	390	-174	-30,85
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4.794	3.034	-1.760	-36,71
Actividades administrativas y servicios auxiliares	17.600	9.763	-7.837	-44,53
Administración pública y defensa; seguridad social	3.857	2.759	-1.098	-28,47
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.329	3.284	-45	-1,35
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.930	1.158	-772	-40,00
Otros servicios	2.969	2.120	-849	-28,60
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2.397	2.157	-240	-10,01
Actividades de org. y organismos extraterritoriales	15	4	-11	-73,33
Sección sin actividad	12.067	7.720	-4.347	-36,02

26



27

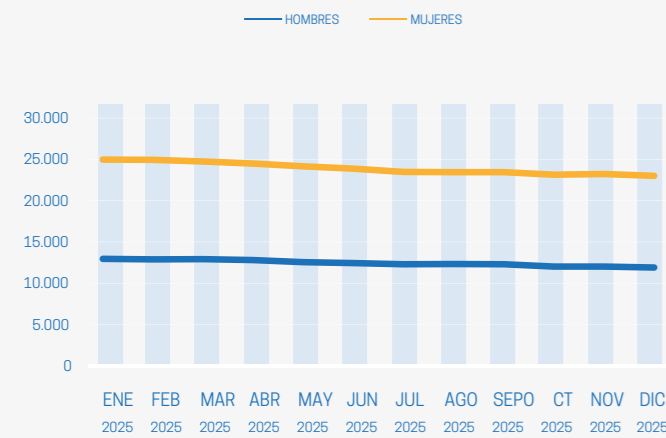


En el caso del sector Servicios, el paro registrado se mantiene estable durante el año 2025 con una ligera tendencia negativa, la cual es algo más significativa en el caso de las mujeres.

En cuanto al número de personas parados de larga duración, en el periodo 2021-2025, ha disminuido en 20.703, un 37,23%. Se observa que un aumento en el primer cuatrimestre del periodo seguido de un descenso continuo hasta el tercer cuatrimestre de 2022, el cual es más abrupto en el caso de las mujeres. A partir de aquí, la cifra de personas paradas se estabiliza y apenas sufre variaciones.

GRÁFICO 30

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO LARGA DURACIÓN 2025



Perfil de la persona desempleada

La comparativa de los perfiles más habituales de las personas desempleadas en base a las principales variables nos van a permitir comprobar si ha cambiado la estructura de las principales variables que inciden en la condición de las personas registradas como paradas. Las variables que se han tenido en cuenta a la hora de comparar son sexo, grupo de edad, nivel formativo y tiempo de antigüedad en el registro como persona parada.

En diciembre del 2020, fecha previa al desarrollo de la estrategia de reactivación para el empleo 2020-2024, el perfil básico de la persona desempleada era el de una mujer mayor de 45 años, con estudios secundarios y que llevaba más de 2 años en situación de desempleo. Este perfil representaba el 6,23% de personas en situación de desempleo.

El segundo perfil más representado corresponde a un hombre con idénticas características por lo que consistiría en que fuese mayor de 45 años, con estudios secundarios y más de 24 meses en paro. En este caso, este perfil correspondía al 3,67% de la población registrada como parada.

El siguiente perfil estaría el de una mujer mayor de 45 años, estudios secundarios y entre 12 y 24 meses en situación de desempleo, que representaba al 2,82% de la población parada. Finalmente, el cuarto perfil más destacado corresponde al de una mujer, de 30-44 años, con estudios secundarios y de 6 a 12 meses en paro; en este caso, representa el 2,22%.

En diciembre de 2025 los perfiles más destacados mantienen las tendencias y coinciden en los tres primeros. De tal forma, el perfil más representado es el de una mujer, mayor de 45 años, con estudios secundarios y más de 2 años en paro. Cuya proporción con respecto al total se vería incrementada al pasar a representar el 8,46% del total de personas registradas como paradas. Al igual que en diciembre del 2020, la versión masculina de

Durante el año 2025, la cifra de personas paradas de larga duración se mantiene estable durante todo el periodo con una ligera tendencia negativa.

Evolución del paro registrado por municipio y sexo

Para finalizar, se muestra una tabla la cual muestra la evolución del paro registrado por municipios comparando los datos de diciembre de los años 2020 y 2025.

MUNICIPIO	MES		VARIACIÓN	
	DIC-20	DIC-25	ABSOLUTA	%
Abanilla	463	279	-184	-39,74
Abaran	730	438	-292	-40,00
Aguilas	2.907	1.638	-1.269	-43,65
Albudeite	165	84	-81	-49,09
Alcantarilla	4.290	2.935	-1.355	-31,59
Aledo	59	31	-28	-47,46
Alguazas	904	602	-302	-33,41
Alhama De Murcia	1.577	824	-753	-47,75
Archena	1.319	765	-554	-42,00
Beniel	675	393	-282	-41,78
Blanca	416	235	-181	-43,51
Bullas	1.055	595	-460	-43,60
Calasparra	1.007	484	-523	-51,94
Campos Del Rio	206	119	-87	-42,23
Caravaca De La Cruz	2.159	1.221	-938	-43,45
Cartagena	19.944	12.039	-7.905	-39,64
Cehegin	1.583	840	-743	-46,94
Ceuti	943	651	-292	-30,97
Cieza	2.679	1.315	-1.364	-50,91
Fortuna	986	595	-391	-39,66
Fuente Alamo De Murcia	952	580	-372	-39,08
Jumilla	2.155	1.049	-1.106	-51,32
Librilla	390	245	-145	-37,18
Lorca	5.593	3.188	-2.405	-43,00

MUNICIPIO	MES		VARIACIÓN	
	DIC-20	DIC-25	ABSOLUTA	%
Lorqui	619	432	-187	-30,21
Mazarron	2.373	1.438	-935	-39,40
Molina De Segura	5.859	3.835	-2.024	-34,55
Moratalla	846	403	-443	-52,36
Mula	1.193	643	-550	-46,10
Murcia	36.967	23.393	-13.574	-36,72
Ojos	38	32	-6	-15,79
Pliego	223	129	-94	-42,15
Puerto Lumbreras	796	519	-277	-34,80
Ricote	81	55	-26	-32,10
San Javier	2.642	1.652	-990	-37,47
San Pedro Del Pinatar	2.474	1.475	-999	-40,38
Torre-Pacheco	2.444	1.333	-1.111	-45,46
Torres De Cotillas, Las	1.820	1.167	-653	-35,88
Totana	1.828	1.042	-786	-43,00
Ulea	52	35	-17	-32,69
Union, La	2.380	1.379	-1.001	-42,06
Villanueva Del Rio Segura	220	184	-36	-16,36
Yecla	2.916	1.823	-1.093	-37,48
Santomera	1.075	593	-482	-44,84
Alcazares, Los	1.340	774	-566	-42,24
TOTAL	121.343	73.481	-47.862	-39,44

este perfil es el segundo más destacado y en este caso también crece en su proporción al pasar a significar el 5% de la población en situación de desempleo.

El tercer perfil más destacado en diciembre del 2025 es el de una mujer, mayor de 45 años, con estudios primarios incompletos y que lleva más de 2 años en situación de desempleo. Este caso representa al 2,43% de la población parada de ese mes.

Finalmente, el cuarto perfil más destacado de diciembre 2024, corresponde a una mujer, mayor de 45 años, con estudios secundarios y entre 1 y 2 años en situación de desempleo. Este caso representa al 2,43% de la población en situación de desempleo.

PERFIL DICIEMBRE 2020	% S/TOTAL	PERFIL DICIEMBRE 2025	% S/TOTAL
Mujer >45 años Estudios secundarios >24 meses en paro	6,23%	Mujer >45 años Estudios secundarios >24 meses en paro	8,46%
Hombre >45 años Estudios secundarios >24 meses en paro	3,67%	Hombre >45 años Estudios secundarios >24 meses en paro	5,00%
Mujer >45 años Estudios secundarios 12-24 meses en paro	2,82%	Mujer >45 años Primarios incompletos 12-24 meses en paro	2,43%
Mujer 30-44 años Estudios secundarios 6-12 meses en paro	2,22%	Mujer >45 años Estudios secundarios >24 meses en paro	2,43%

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

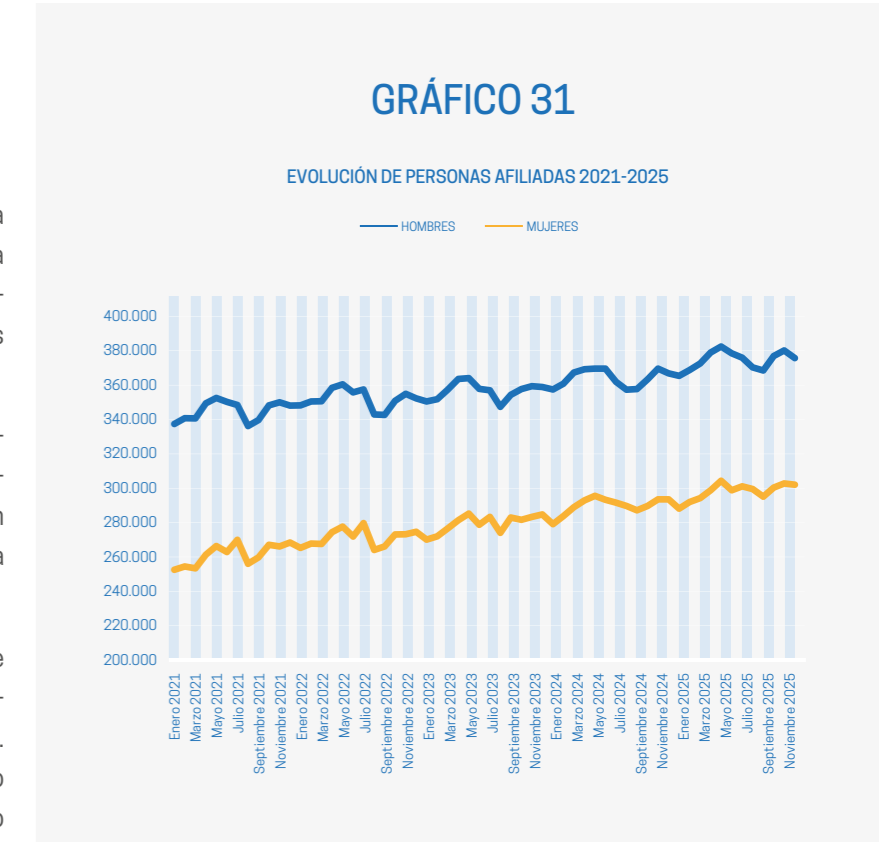
Las cifras de afiliación a la Seguridad Social nos permiten comprobar la evolución mensual del stock de personas afiliadas a la seguridad social a lo largo del periodo en el que transcurre desde el inicio de la anterior Estrategia de Empleo hasta diciembre de 2025, siendo uno de los principales indicadores del número de personas trabajadoras.

La afiliación muestra una tendencia positiva en los dos sexos, con oscilaciones derivadas de la estacionalidad pero una clara evolución creciente a largo plazo. Tanto es así, que si comparamos diciembre del 2025 con diciembre 2020 se observa que en los últimos cinco años la afiliación ha crecido en 87.830 personas, un 14,89%.

Este crecimiento ha sido más pronunciado en el caso de las mujeres, que en diciembre del 2025 cuenta con 302.083 mujeres afiliadas a la Seguridad Social, 47.788 personas más que en diciembre del 2020, un 18,79%. Los hombres por su parte, en el mismo periodo, registran un crecimiento de 40.042 personas, un 11,93% más que en la fecha previa al comienzo de la anterior estrategia.

Por último, se muestra una tabla con la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social¹ entre diciembre del 2025 y diciembre de 2020 por municipio:

¹ Esta tabla es una aproximación, ya que debido al secreto estadístico encontramos situaciones en las que por la pequeña magnitud de los datos, no se muestran registros exactos.



MUNICIPIO	2020		2025		VARIACIÓN	
	DICIEMBRE	DICIEMBRE	ABSOLUTA	%	ABSOLUTA	%
30001 Abanilla	1.778	2.197	419	23,57		
30002 Abaran	3.977	3.772	-205	-5,15		
30003 Aguilas	11.261	11.707	446	3,96		
30004 Albudeite	189	206	17	8,99		
30005 Alcantarilla	13.231	17.648	4.417	33,38		
30006 Aledo	203	229	26	12,81		
30007 Alguazas	1.930	2.239	309	16,01		
30008 Alhama de Murcia	14.318	16.501	2.183	15,25		
30009 Archena	4.953	5.727	774	15,63		
30010 Beniel	3.478	4.866	1.388	39,91		
30011 Blanca	1.914	1.969	55	2,87		
30012 Bullas	3.333	3.229	-104	-3,12		
30013 Calasparra	3.296	3.321	25	0,76		
30014 Campos del rio	728	922	194	26,65		
30015 Caravaca de la cruz	7.494	8.438	944	12,60		
30016 Cartagena	60.626	66.854	6.228	10,27		
30017 Cehegín	3.478	3.843	365	10,49		
30018 Ceutí	3.484	4.355	871	25,00		
30019 Cieza	9.496	9.916	420	4,42		
30020 Fortuna	3.640	4.590	950	26,10		
30021 Fuente-Alamo	7.477	8.124	647	8,65		
30022 Jumilla	7.243	9.024	1.781	24,59		
30023 Librilla	1.917	2.300	383	19,98		
30024 Lorca	35.722	41.746	6.024	16,86		

MUNICIPIO	2020		2025		VARIACIÓN	
	DICIEMBRE	DICIEMBRE	ABSOLUTA	%	ABSOLUTA	%
30025 Lorquí	5.331	7.689	2.358	44,23		
30026 Mazarrón	10.240	11.696	1.456	14,22		
30027 Molina de segura	25.928	32.767	6.839	26,38		
30028 Moratalla	2.061	1.949	-112	-5,43		
30029 Mula	4.551	4.879	328	7,21		
30030 Murcia	227.552	256.973	29.421	12,93		
30031 Ojós	127	83	-44	-34,65		
30032 Pliego	778	813	35	4,50		
30033 Puerto Lumbreras	4956	5774	818	16,51		
30034 Ricote	209	187	-22	-10,53		
30035 San Javier	11725	13261	1.536	13,10		
30036 San Pedro del Pinatar	7.006	8.609	1.603	22,88		
30037 Torre Pacheco	16.342	18.073	1.731	10,59		
30038 Torres de Cotillas	8.283	9.353	1070	12,92		
30039 Totana	13.132	15.421	2.289	17,43		
30040 Ulea	120	180	60	50,00		
30041 Unión (la)	3.307	3.698	391	11,82		
30042 Villanueva del Rio Segura	498	513	15	3,01		
30043 Yecla	13.607	15.548	1.941	14,26		
30901 Santomera	5912	6960	1048	17,73		
30902 Alcazares (Los)	4.636	5.575	939	20,25		

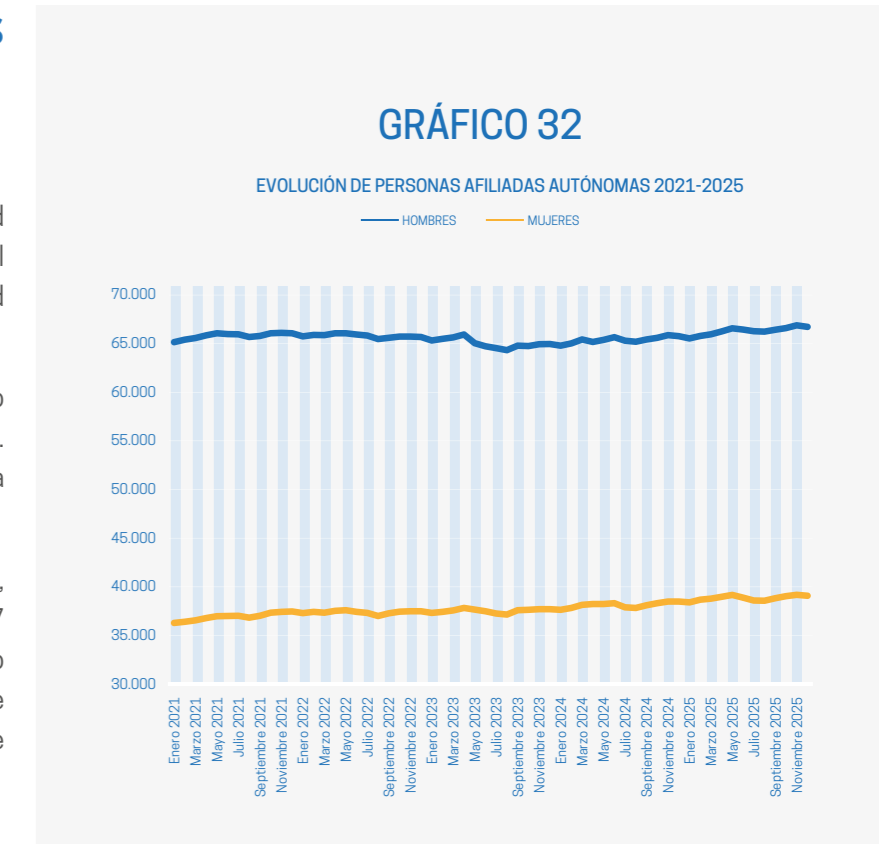
PROVINCIAL	590.032	677.862	87.830	14,89
-------------------	----------------	----------------	---------------	--------------

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS

Si nos centramos en concreto en el régimen de autónomos de la Seguridad Social, podemos comprobar la tendencia levemente ascendente desde el inicio de la anterior estrategia de reactivación para el empleo de calidad hasta finales de 2025.

La cifra de personas pertenecientes al Régimen de Autónomos ha pasado de ser 101.542 en diciembre del 2020 a 105.802 en diciembre del 2025. Por lo que actualmente son 4.260 más el número de personas afiliadas a este Régimen de la Seguridad Social, un 4,20% más.

En este régimen destaca también el crecimiento del número de mujeres, que ha pasado de un registro de 36.362 en diciembre del 2020 a 39.077 en diciembre del 2025, lo que implica 2.715 mujeres más en el registro de este régimen de afiliación, un 7,47% más. Los hombres por su parte crecen en 1.545 personas, un 2,37%, al pasar de 65.180 en diciembre de 2020 a 66.725 en diciembre del 2025.



EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Las diferencias salariales son fundamentales para comprobar el contexto de la brecha salarial de género entre hombres y mujeres. Estos datos proceden de la Encuesta de Estructura Salarial del INE y se publican a los dos años, por lo que tan solo se dispone de datos desde 2021 a 2023.

Los últimos datos de estructura salarial de la Región de Murcia reflejan 25.329,87 euros de salario medio anual. La brecha salarial se calcula como el porcentaje de diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, situándose en 2023 en el 19,15%, es decir, el salario de las mujeres es un 19,15% inferior al de los hombres.

REGIÓN DE MURCIA					
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2021	23.281,39	20.189,83	25.674,66	-5.484,83	-21,36
2022	23.851,69	20.956,37	26.240,66	-5.284,29	-20,14
2023	25.329,87	22.474,77	27.799,19	-5.324,42	-19,15

Este dato mejora el registrado en el año en el que comenzó la última estrategia, que situaba la brecha salarial en el 21,36%. Por lo que se ve una tendencia positiva, dado que desde el inicio de la última estrategia se ha reducido la brecha salarial de género en 2,21 puntos

ALTA					
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2021	33.851,47	30.296,60	36.921,28	-6.624,68	-17,94
2022	35.912,10	32.804,02	38.524,59	-5.720,57	-14,85
2023	36.589,13	34.214,96	38.935,44	-4.720,48	-12,12

*Grupos 1, 2 y 3 de la CN011

34

35

MEDIA					
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2021	19.165,96	16.309,67	21.710,47	-5.400,80	-24,88
2022	19.532,18	17.131,89	22.000,41	-4.868,52	-22,13
2023	21.146,62	17.836,44	24.492,58	-6.656,14	-27,18

*Grupos 4, 5, 6, 7 y 0 de la CN011

BAJA					
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	%
2021	18.073,29	13.141,47	20.458,61	-7.317,14	-35,77
2022	18.424,34	13.402,42	20.809,42	-7.407,00	-35,59
2023	18.893,28	13.633,42	21.593,94	-7.960,52	-36,86

*Grupos 8 y 9 de la CN011

Si analizamos los datos por tipo de ocupación, separando entre categoría alta, media y baja. La evolución de los salarios es la siguiente:

Estos datos muestran un descenso relativo de la brecha salarial en las ocupaciones de nivel alto de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CN011) que ha pasado de un 17,94% en 2021 a un 12,12% en el año 2023. Por otro lado, las ocupaciones de nivel medio y bajo ven como se incrementan sus respectivas brechas salariales.

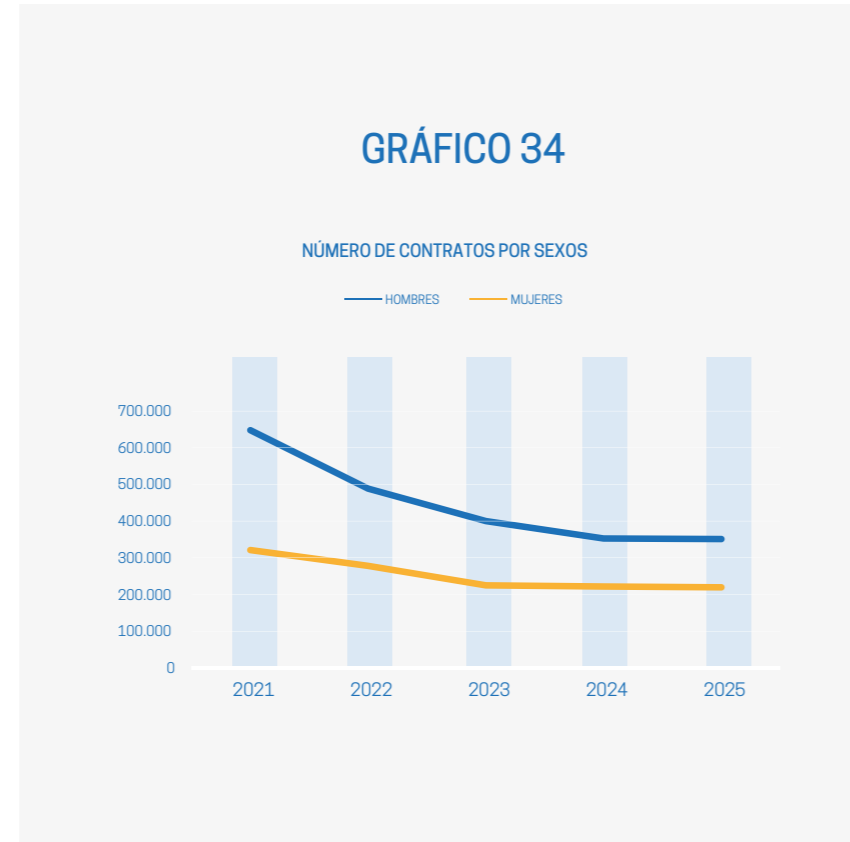
En el caso de las ocupaciones de nivel medio, la brecha salarial pasa del 24,88% del 2021 al 27,18% del 2023. Por su parte, las ocupaciones de nivel bajo, que son las que mayor brecha salarial registran, pasan del 35,77% en el año 2021 al 36,86% en 2023.

Como se puede observar el nivel de la ocupación está estrechamente ligado con la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres, teniendo un carácter inversamente proporcional a su nivel. De tal forma que, normalmente, las ocupaciones de mayor nivel muestran menor brecha salarial que las inmediatamente de nivel menor y así consecutivamente.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

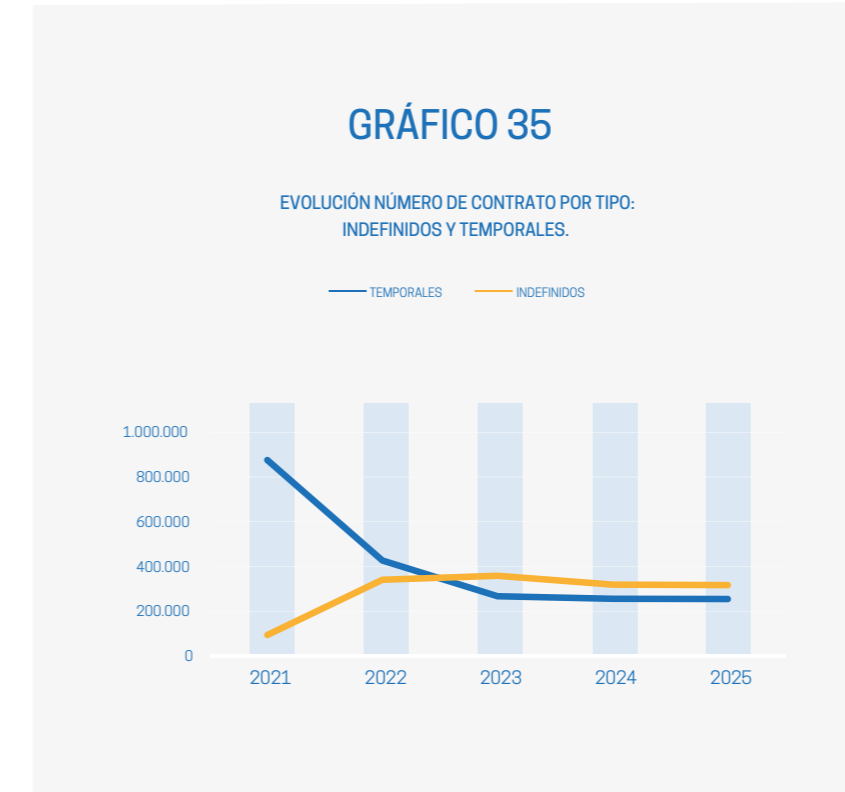
El número total de contratos anual ha ido en constante descenso durante desde el inicio de ejecución de la anterior estrategia de reactivación para el empleo hasta finales de 2025. Tanto es así, que el número total de contratos realizados a lo largo del 2025 fue de 570.901, lo que significa 287.264 contratos menos que los que se realizaron a lo largo del año previo al comienzo a la ejecución de la anterior estrategia, un 33,47% de reducción.

Este fenómeno se va a deber principalmente a las reformas que provienen de la puesta en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El cual, va a poner el foco en el contrato fijo discontinuo, ampliando los supuestos en los que se realizan y disminuyendo considerablemente la magnitud de la contratación temporal.



36

37



Si se analiza la evolución del número de contratos por sexos se observa que la reducción en el número de contratos ha sido más pronunciada en los hombres. Estos, registran en el año 2025 un total de 351.246 contratos, lo que significa que su número se ha reducido con respecto al 2020 en 239.273 contratos, un 40,52%.

Las mujeres, por su parte, han pasado de 267.646 contratos en 2020 a 219.655 en el año 2025. Por lo que su número se ha reducido en 47.991, un 17,93%. Estas diferencias entre sexos se deben fundamentalmente a la mayor incidencia de la modificación legislativa en sectores masculinizados.

En lo que se refiere al tipo de contrato, este desarrollo legislativo va a provocar que el número de contratos temporales se reduzca de 785.311 que se realizaron durante el 2020 a 254.559 realizados a lo largo del 2025. Esto implica que su incidencia se ha reducido en 530.752, lo que significa un 67,58% menos de contratos de esta modalidad.

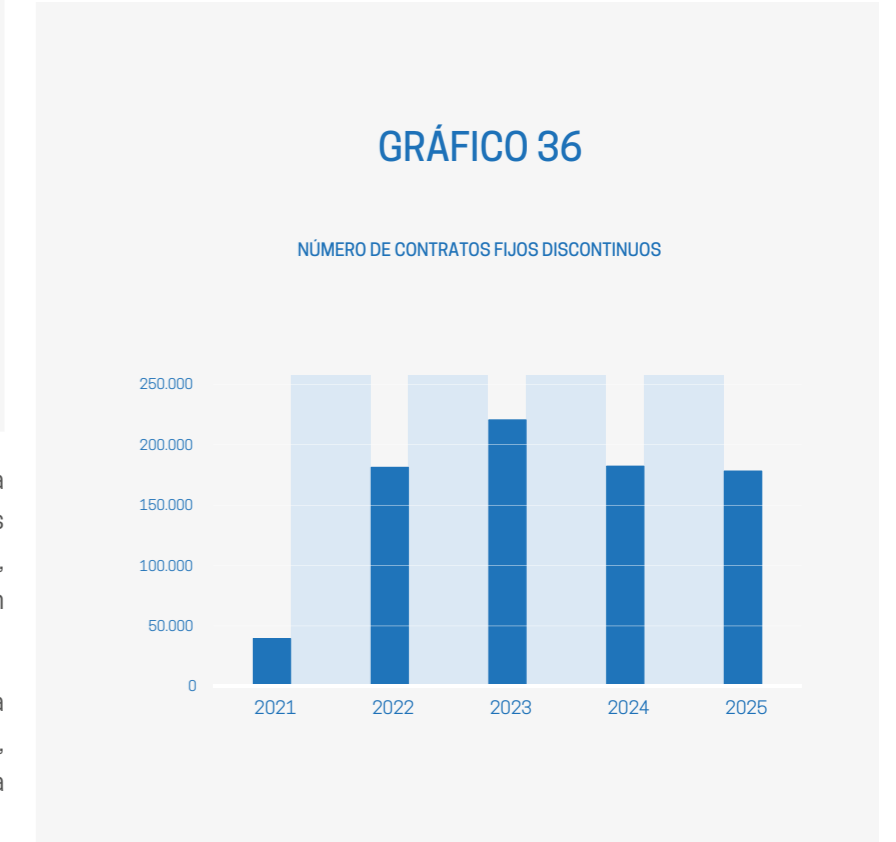
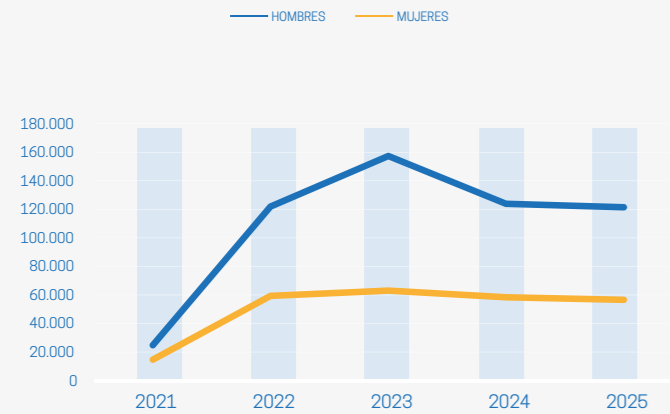


GRÁFICO 37

NÚMERO DE FIJOS DISCONTINUOS POR SEXO

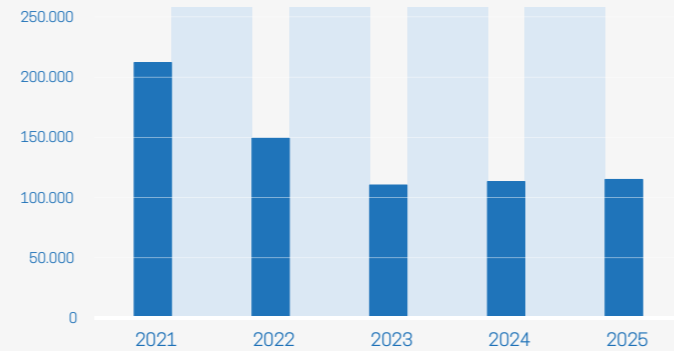


to de 145.716 contratos con respecto a ese año, un aumento relativo del 450,69%.

Su tendencia es creciente hasta el año 2024 donde se reduce fruto de la innecesidad de realizar nuevos contratos a aquellos que se mantuviesen en esa modalidad de contratos en años anteriores.

GRÁFICO 38

NÚMERO DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

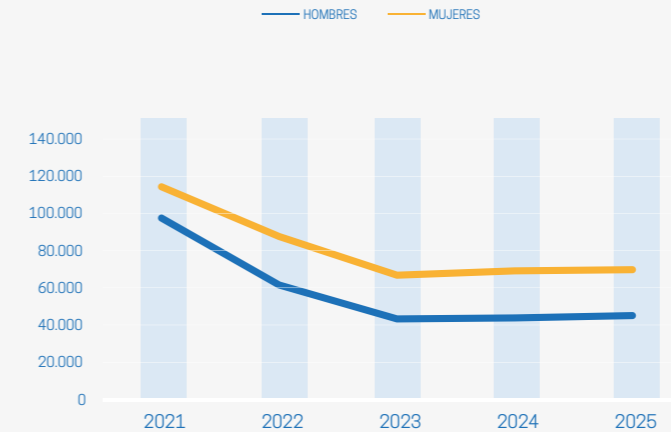


38

39

GRÁFICO 39

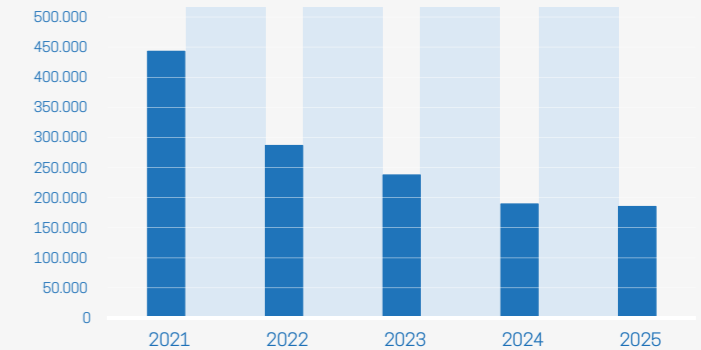
NÚMERO DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL



Por sexo, tal y como se podía prever de la evolución de contratos totales, la modalidad de contrato fijo discontinuo ha crecido destacablemente en la contratación masculina. Los hombres han pasado de 20.260 contratos fijos discontinuos en 2020 a 121.526 en 2025, un crecimiento de 101.266 contratos, en términos relativos un 499,83%.

GRÁFICO 40

NÚMERO DE CONTRATOS ETTS



Las mujeres, en el mismo periodo, ven incrementada su contratación en esta modalidad en 44.450 contratos, un 368,21%. Estas, han pasado de 12.072 contratos fijos discontinuos a 56.522 en el año 2025.

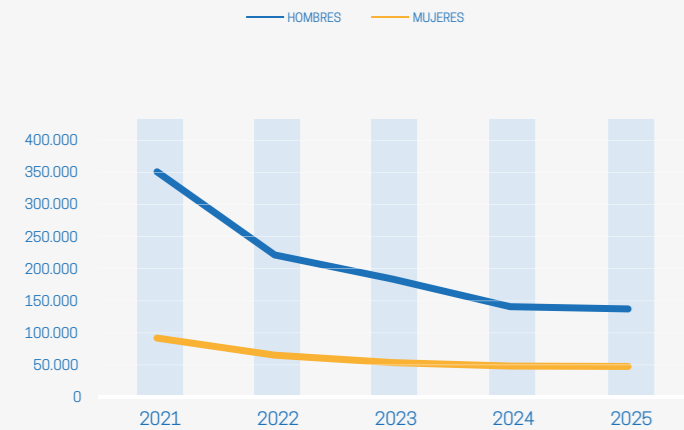
Con respecto a la contratación a tiempo parcial, estos se han reducido considerablemente a lo largo de los últimos cuatro años. Aunque con un leve repunte en los dos últimos años. Si comparamos los resultados, la contra-

La contratación indefinida ha sufrido un desarrollo inverso, ya que ha pasado de 72.854 contratos realizados a lo largo del 2020 a 316.342 contratos que se realizaron durante todo el 2025, lo que significa 243.488 contratos más de esta modalidad, una subida del 334,21%. Pasando a ser el tipo de contrato más practicado.

El número de contratos fijos discontinuo ha aumentado de forma considerable y ha pasado de 32.332 realizados a lo largo del 2020 a los 178.048 que se registraron durante todo el 2025. Esto ha supuesto un crecimien-

GRÁFICO 41

NÚMERO DE CONTRATOS ETTS POR SEXO



Las mujeres, en el mismo periodo, han reducido su número de contratos a tiempo parcial en 13.793, un 16,50%, situándose en el año 2025 en un total de 69.806.

El número de contratos intermediados por empresas de trabajo temporal ha sufrido reducciones constantes en el periodo 2021-2025. Principalmente debido a los efectos de la reforma laboral del 2021, que potenció la contratación indefinida con la figura del contrato fijo discontinuo.

En el año 2025 fueron intermediados 185.041 contratos por ETTs, 225.150 menos que los que se intermedio a lo largo del 2020, lo que representa una reducción relativa del 54,89%.

Por sexo, otra vez se puede comprobar como la mayor parte de los efectos de la reforma laboral ha recaído en la contratación masculina. Los hombres pasan así de tener 325.694 contratos intermediados por ETTs en 2020 a 137.313 en el año 2025, una reducción del 57,84%, es decir 188.381 contratos menos.

Las mujeres por su parte ven reducido el número de contratos de este tipo en 36.769 en el mismo periodo, un 43,52%. En el año 2025, el número de contratos realizados a lo largo del año se situaba en 47.728.

tación a tiempo parcial ha pasado de ser 147.570 contratos a lo largo del año 2020 a los 114.882 contratos del año 2025, lo que implica 32.688 contratos menos de esta modalidad, una reducción relativa del 22,15%.

Por sexo, la reducción de la modalidad de contratación a tiempo parcial ha sido más acentuada en el caso de los hombres que en el de las mujeres. De tal forma que, del año 2020 al 2025, el número de contratos ha descendido en el caso de los hombres en 18.895, un 29,54% menos, pasando de 63.971 contratos a tiempo parcial en el año 2020 a 45.076 en el 2025.

40

41

03. MARCO DE REFERENCIA

43

AGENTES RELEVANTES

El diseño de la Estrategia Regional de Impulso de la Calidad en el Empleo 2026-2029 debe contar con la participación de las principales instituciones y agentes sociales vinculadas al empleo y el mercado laboral de la Región de Murcia.

Esta estrategia, coordinada y liderada por el Servicio de Empleo y Formación (SEF), dentro de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, busca garantizar un enfoque integral y colaborativo en su desarrollo. Es por ello que, con respecto a la administración pública regional, se estima conveniente la participación de la Dirección General de Trabajo; la Dirección General de Autónomos y Economía Social; la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente; la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género; así como el Instituto de Fomento de la Región de Murcia (INFO).

En lo que respecta a la participación de los agentes sociales más representativos, se estima conveniente la participación de las organizaciones CROEM, CC.OO y UGT Región de Murcia.

MARCO DE REFERENCIA

La Estrategia Regional de Empleo debe estar alineada con las directrices y estrategias que se desarrollan a nivel europeo, nacional y regional. De ello se derivan dos conclusiones fundamentales: por un lado, la necesidad de que esta estrategia actúe como el marco de referencia para las políticas de empleo en la Región de Murcia, integrando las actuaciones comprometidas por el SEF en otras estrategias con periodos de vigencia similares, reforzando así estos compromisos. Por otro lado, la importancia de comprender el contexto de alineación en el que nos encontramos.

En este sentido, destacan las siguientes estrategias y planes:

Estrategia FSE+ 2021-2027

La estrategia FSE+ (Fondo Social Europeo Plus) es el marco en el que se define cómo España implementa este instrumento de la Unión Europea durante el período 2021-2027. El FSE+ se configura como principal instrumento de la Unión Europea para invertir en las personas y aplicar el pilar europeo de derechos sociales, contribuyendo a una Europa más Social; a una cohesión económica, social y territorial de conformidad con el artículo 174 TFUE y a la consecución de los objetivos marcados en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

En este contexto, el FSE+ apoya las políticas y las prioridades orientadas a contribuir a alcanzar el pleno empleo, potenciar la calidad y la productividad en el trabajo, aumentar la movilidad geográfica y laboral de los trabajado-

res y trabajadoras dentro de la Unión, mejorar los sistemas de educación y de formación, y promover la inclusión social y la salud. Concretamente, sus prioridades se centran en cinco objetivos políticos, los cuales son los siguientes:

Objetivo Político 1: una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente.

Objetivo Político 2: una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión de riesgos.

Objetivo Político 3: una Europa más conectada mediante el refuerzo de la movilidad y la conectividad regional en el ámbito de las TIC.

Objetivo Político 4: una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales.

Objetivo Político 5: una Europa más próxima a su ciudadanía, fomentando el desarrollo integrado y sostenible de las zonas urbanas, rurales y costeras y las iniciativas locales.

Al mismo tiempo que establece que las inversiones de este instrumento, deberán concentrarse en los siguientes tres ámbitos:

- Empleo, fundamentalmente, a través de la igualdad de acceso al empleo, condiciones de trabajo justas, fomento del emprendimiento y mejora de la empleabilidad.
- Educación, formación y aprendizaje permanente.
- Inclusión social y lucha contra la pobreza.

En el ámbito del empleo, las inversiones deberán destinarse a combatir el desempleo, en particular el desempleo juvenil y de larga duración, ajustar las necesidades al mercado laboral, así como ampliar la formación y la equidad de las condiciones laborales para incluir a las personas trabajadoras empleadas en las nuevas formas de trabajo; acceso al aprendizaje permanente en el marco de un mercado laboral digitalizado que cambia rápidamente; y abordar los problemas de calidad de vida y de conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Programa de la Región de Murcia FEDER 2021-2027

El «Programa Región de Murcia FEDER 2021-2027» de ayuda del FEDER en el marco del objetivo de inversión en empleo y crecimiento para la comunidad autónoma Región de Murcia en España, en el que se establecen líneas de actuación en los que destinar el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en la Región de Murcia. Pretende una transformación estructural que combine la transición digital, verde y social. El programa se estructura en torno a tres grandes prioridades estratégicas:

1. Una Europa más competitiva e inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente y una conectividad regional a las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
2. Una Europa más verde, hipocarbónica y en transición hacia una economía con cero emisiones netas de carbono, y resiliente, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él, la prevención y gestión de riesgos y la movilidad urbana sostenible.
3. Una Europa más social e inclusiva, por medio de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales.

44

45

Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, se articula como el marco estatal de referencia de los servicios públicos de empleo para diseñar y gestionar sus políticas y determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

La estrategia está alineada con los siete ejes operativos de la Ley de empleo: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades para personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, emprendimiento y mejora del marco institucional y, por primera vez, se concretan y se comprometen seis metas:

1. Mejora de la empleabilidad.
2. Mejora de la intermediación.
3. Aumento de la cobertura en la atención a personas perceptoras de prestaciones.
4. Consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional.
5. Incremento de la participación en la formación.
6. Impulso y sistematización de la atención a las empresas.

Estrategia Española en Economía Social 2023-2027

La actual Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 (EEES) actualiza la estrategia anterior y parte de las necesidades detectadas en la evaluación del impacto de su antecesora, adaptándose, además, al contexto económico y social actual, donde pretende operar como un motor de transformación.

En su elaboración, se ha contado con la participación activa de los diferentes agentes de este singular ecosistema social, productivo y económico; de modo que la EEES trata de satisfacer las reivindicaciones sobre las que existe mayor consenso.

La EEES interviene planeando hasta 146 medidas concretas, agrupadas en 17 Líneas de actuación que giran sobre cuatro ejes temáticos:

Eje 1. Visibilidad y participación institucional de la Economía Social.

Eje 2. Mejora de la competitividad.

Eje 3. Emprendimiento y sectores emergentes.

Eje 4. Sostenibilidad social y territorial.

II Plan de Acción de Economía Circular 2024-2026

El II Plan de Acción de Economía Circular se presenta como un conjunto de medidas que permitan seguir impulsando la economía circular. Se articula en torno a los cinco ejes y tres líneas de actuación establecidas en la EEEC

sobre los que se focalizarán las políticas e instrumentos que inciden en la economía circular.

1. Eje de actuación “Producción”: promover el diseño/rediseño de procesos y productos para optimizar el uso de recursos naturales no renovables en la producción, fomentando la reparabilidad e incorporación de materias primas secundarias y minimizando la incorporación de sustancias nocivas de cara a obtener productos que sean más fácilmente reciclables, reconduciendo la economía hacia modos más sostenibles y eficientes.
 2. Eje de actuación “Consumo”: reducir la huella ecológica mediante una modificación de las pautas hacia un consumo más responsable que permita un uso más sostenible de los recursos durante las fases de adquisición, uso y descarte.
 3. Eje de actuación “Gestión de los Residuos”: aplicar de manera efectiva el principio de jerarquía de los residuos, favoreciendo de forma sustancial la prevención (reducción), la preparación para la reutilización y el reciclaje de los residuos.
 4. Eje de actuación “Materias primas secundarias”: garantizar la protección del medio ambiente y la salud humana reduciendo el uso de recursos naturales no renovables y reincorporando en el ciclo de producción los materiales contenidos en los residuos como materias primas secundarias.
 5. Eje de actuación “Reutilización y depuración del agua”: promover un uso eficiente del recurso agua, que permita conciliar la protección de la calidad y cantidad de las masas acuáticas con un aprovechamiento sostenible e innovador del mismo.
1. Línea de actuación “Investigación, innovación y competitividad”: impulsar el desarrollo y aplicación de nuevos conocimientos y tecnologías para promover la innovación en procesos, productos, ser-

- vicios y modelos de negocio aplicados al uso más eficiente de las materias primas, al ecodiseño y al reciclaje, impulsando la colaboración público-privada, la formación en personal de investigación y de I+D+I y favoreciendo la inversión empresarial en I+D+I.
2. Línea de actuación “Participación y sensibilización”: fomentar la implicación de los agentes económicos y sociales en general, y de la ciudadanía en particular, para concienciar de los retos medioambientales, económicos y tecnológicos actuales y de la necesidad de generalizar la aplicación del principio de jerarquía de los residuos.
3. Línea de actuación “Empleo y formación”: promover la creación de nuevos puestos de trabajo y la mejora de los ya existentes en el marco que ofrece la Economía Circular.

Estrategia Integral de Autónomos 2022-2025

La Estrategia Integral de Autónomos 2022-2025 es la fundamental de la Región de Murcia para dar cobertura al empleo autónomo. Impulsada por la Dirección General de Autónomos y Economía Social, en el marco de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, surgió con el objetivo de consolidar y fortalecer el trabajo autónomo en la Región de Murcia en el periodo del 2022 al 2025. Se establece en 3 ejes estratégicos, 19 líneas de intervención y 55 acciones. Sus ejes estratégicos son los siguientes:

1. Dimensión externa: Orientación a la sociedad. Dividida en cuatro líneas de intervención: mejorar la percepción de las personas trabajadoras por cuenta propia, fomentar la intención emprendedora en la sociedad, apoyo a las organizaciones representativas y observatorio del trabajo autónomo.

46

47

2. Dimensión interna: Orientación hacia las personas trabajadoras por cuenta propia. Se divide en las siguientes seis líneas de intervención: fomentar el acceso al colectivo, favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, defensa de las personas trabajadoras dadas en alta en el Régimen de Autónomos, protección de las personas trabajadoras por cuenta propia, resolver las carencias formativas y brindar una segunda oportunidad de emprendimiento.
3. Dimensión empresarial: Orientación hacia la empresa. Tiene vinculadas nueve líneas de intervención: la competitividad de las personas trabajadoras por cuenta propia, acceso a la financiación, hacer frente a la presión fiscal, ayudas de la administración para el establecimiento y funcionamiento de las personas trabajadoras por cuenta propia, relevo generacional, sectores emergentes, internacionalización, objetivos de desarrollo sostenible y contratación pública.

Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2024-2028

La Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2024-2028 de la Región de Murcia es el plan marco para mejorar la prevención de riesgos laborales en la comunidad durante los años del 2024 al 2028. Su objetivo principal consiste en lograr que los lugares de trabajo sean sanos, seguros y saludables, lo que favorecerá una vida laboral sostenible y de calidad y redundará en una mejora de la productividad y la competitividad de las organizaciones. Para ello, establece los siguientes 7 objetivos específicos:

1. Reducir los daños para la salud derivados del trabajo.
2. Mejorar la gestión e integración de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en el sistema de gestión de las pymes, microempresas y personas trabajadoras por cuenta propia.

3. Adaptar la PRL a los riesgos emergentes derivados de los nuevos modelos productivos y las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
4. Reforzar la protección de las personas más expuestas a condiciones de trabajo desfavorables y a trabajadores vulnerables.
5. Mejorar la calidad de la gestión de la PRL a todos los niveles.
6. Involucrar en la mejora de las condiciones laborales a personas trabajadoras y empresarias, así como a toda la sociedad.
7. Implementar la perspectiva de género en el entorno de la seguridad y salud laboral.

Para el cumplimiento de estos objetivos se estructura en las siguientes 6 líneas de actuación:

Línea de actuación 1. Formación.

Línea de actuación 2. Investigación.

Línea de actuación 3. Divulgación.

Línea de actuación 4. Control.

Línea de actuación 5. Apoyo y gestión.

Línea de actuación 6. Incentivación.

VI Pacto Regional para la Excelencia de la Economía Social 2025-2028

El VI Pacto por la Economía Social 2025-2028 se erige en una herramienta fundamental para fortalecer el tejido empresarial y social de la Región de

Murcia. Este instrumento refleja el compromiso compartido entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las principales organizaciones representativas de los intereses económicos y sociales de las empresas de economía social en el territorio, tales como Ucomur, Fecoam, Amusal, Ucoerm, Fecamur y Crysalia, trazando las directrices necesarias para avanzar hacia metas que promuevan el incremento de la empleabilidad, la mejora de las condiciones laborales y un crecimiento sostenible, innovador e inclusivo, que fortalezca la cohesión social y territorial.

Se estructura en los siguientes Ejes:

1. Visibilidad y crecimiento de la economía social.
2. Competitividad e innovación empresarial.
3. Sostenibilidad ambiental, social y territorial.

Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente y Sostenible de la Región de Murcia (RIS4MUR 2021-2027)

La Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente y Sostenible de la Región de Murcia (RIS4MUR 2021-2027) es una agenda de transformación económica que concentra, de una manera eficiente, los recursos en aquellas áreas de especialización más prometedoras en función de sus ventajas comparativas y competitivas. Los Objetivos Estratégicos de la RIS de Murcia para el período 2021-2027 son los siguientes:

1. Fomentar la generación y transferencia del conocimiento, y la asimilación de tecnologías avanzadas.
2. Impulsar el emprendimiento y la creación de empresas valorizando el conocimiento.

3. Fomentar la generación, incorporación, atracción y retención de Talento.
4. Apoyar las capacidades económicas y de conocimiento de la Región de Murcia y su integración en la economía global.
5. Promover la I+D+i cooperativa y multidisciplinar entre todos los agentes públicos y privados.
6. Favorecer la creación y participación en redes.
7. Fomento de la cultura innovadora y la innovación social.

II Estrategia para la Eliminación de la Brecha Salarial en la Región de Murcia 2025-2028

Esta estrategia se está desarrollando de forma paralela a la presente, de la cual se tomarán en consideración las actuaciones comprometidas para el desarrollo de esta. Se encuentra en fase de desarrollo por lo que provisionalmente cuenta con los siguientes ejes:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia salarial.
3. Segregación ocupacional.
4. Corresponsabilidad y cuidados.
5. Educación, visibilización y concienciación.

Plan Estratégico contra la economía sumergida en la Región de Murcia

El desarrollo del plan está en fase preliminar y se pretende que el Plan contemple medidas destinadas a paliar los efectos adversos de la economía sumergida que permitan reducir la economía irregular, aumentar la formalización del empleo, mejorar la recaudación fiscal, incrementar la compe-

48

49

titividad empresarial, mejorar la calidad del empleo y mayor equidad en la carga tributaria.

Plan Industrial

El desarrollo del plan está en fase preliminar, pero se espera que sea un plan que aúne esfuerzos para el desarrollo de este sector en la Región de Murcia hasta el año 2035. Su propósito es fortalecer el sector industrial a través de la generación de empleo, el aumento de la competitividad y la adecuación a las necesidades del mercado laboral, al mismo tiempo que busca combinar innovación, robotización, logística, sostenibilidad y talento.

II Pacto contra la violencia de género.

El II Pacto contra la violencia hacia la mujer es un compromiso, también en fase preliminar, de las instituciones para eliminar todas las formas de violencia de género que padecen las mujeres en la Región de Murcia. Entre las medidas de ese plan se incluyen actuaciones dedicadas a la mejora de la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.



04. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

51

La elaboración de esta estrategia, así como su correspondiente desagregación, se fundamentan en un proceso participativo y de escucha activa con los principales agentes económicos: empresas, personas trabajadoras por cuenta propia y sus organizaciones empresariales, así como organizaciones sindicales más representativas, además de otras personas expertas y representantes de la sociedad.

Este proceso comenzó durante los meses de enero a junio del 2024, con el apoyo de la consultora de políticas públicas Red2Red.

En primer lugar, se realizó una presentación institucional con personas representativas del tejido empresarial de la Región, encuentro que constituyó el punto de inicio para arrancar con las diferentes sesiones de trabajo que tuvieron lugar durante estos meses. Concretamente se realizaron dinámicas grupales entre las principales personas responsables del tejido productivo de la región y representantes del ecosistema de empleo de la región. Concretamente, los territorios de la región donde se realizaron estas sesiones grupales fueron:

Murcia

Lorca. COMARCA GUADALENTÍN

Cartagena. COMARCA CAMPO DE CARTAGENA

Caravaca de la Cruz. COMARCA DEL NOROESTE

Molina de Segura. COMARCA VEGA MEDIA

Las Torres de Cotillas

San Javier. COMARCA DEL MAR MENOR

Yecla. COMARCA ALTIPLANO

El objetivo de distribución territorial fue abarcar la mayor representación de las comarcas de la región atendiendo a la idiosincrasia de su tejido productivo, incluyendo además sesiones con sectores como el de la construcción o del Trabajo Asociado y la Economía Social de la Región de Murcia.

Paralelamente se realizó un cuestionario al personal profesional de las oficinas de empleo de la región con el objetivo de recoger de primera mano los principales elementos de funcionamiento y propuestas de futuro.

De esta manera, se identificaron varias propuestas de trabajo, donde se recoge la importancia de impulsar desde las oficinas del SEF la formación en habilidades específicas para las personas demandantes de empleo y abordar de manera prioritaria a las personas mayores de 45 años, las personas paradas de larga duración y personas menores de 30 años.

Se pone en valor el trabajo y funciones desempeñadas desde las oficinas de empleo, donde se valora específicamente el apoyo y el asesoramiento que se ofrece para el proceso de búsqueda de empleo. El elenco de servi-

cios ofrecidos es valorado positivamente en todos los casos, destacando el servicio de orientación frente al resto.

Así mismo, se recomienda favorecer un seguimiento post-colocación para favorecer el mantenimiento de los puestos de trabajo.

La colaboración público privada se valora positivamente como una actividad intrínseca a la actividad de las oficinas y proponen favorecer redes de encuentro para mejorar esta iniciativa o aumentar los programas que incluyan prácticas laborales.

En cuanto al rol de las oficinas de empleo y formación, se enfatiza el hecho de fortalecer su rol como referentes en la intermediación en materia de empleo.

Finalmente, si bien la digitalización de los procesos es valorada positivamente, se considera necesario seguir invirtiendo en ellos hacia dentro del sistema como hacia las personas usuarias y adecuar los requerimientos atendiendo a los diferentes perfiles demandantes de empleo que cuentan con una menor base tecnológica.

El apoyo que se espera recibir de la administración se centra principalmente en dos propuestas, por un lado, recibir subvenciones para la creación de empleo y por otro recibir apoyo para impulsar planes de reciclaje/planes de formación en su empresa. Ambas categorías son las más demandadas por el tejido productivo.

Y donde se identifica que esta formación ha de ser formación personalizada para la empresa junto con la necesidad de favorecer formación con más horas de práctica en la empresa.

Otra de las tareas pendientes sería visibilizar el catálogo de servicios existentes, así como las opciones de continuar impulsando nuevos servicios que sean de utilidad para los agentes del ecosistema de empleo y la ciudadanía en general.

Con respecto a cómo debe ser la formación para empleo la opción mayoritaria es formación personalizada para la empresa junto con la necesidad de favorecer formación con más horas de práctica en la empresa. Ambas categorías son las más demandas por el tejido productivo

Por último, entre las propuestas de mejora a considerar de cara, señalan de manera mayoritaria la apuesta por reforzar la Formación Actual y la Oferta Educativa. Y en seguir apoyando apoyos al empleo y al emprendimiento y la simplificación y mejora de la gestión administrativa.

En conclusión, este trabajo permitió definir necesidades prioritarias como: mejorar las oficinas de empleo, ofrecer formación especializada y adaptada al tejido productivo regional, atender de forma prioritaria colectivos de difícil inserción—especialmente jóvenes menores de 30 años— así como visibilizar el catálogo de servicios y actividades realizadas en el seno de las instituciones regionales para impulsar políticas de creación y mejora de la calidad en el empleo.

Este trabajo se ha completado a partir del análisis de la escucha del tejido productivo regional a lo largo de los últimos meses, de la coyuntura macroeconómica y de la evaluación de la calidad de los servicios prestados, evidenciando las siguientes áreas prioritarias:

En primer lugar, articular esfuerzos para fortalecer la conexión entre empresa y empleo, potenciando así la intermediación y afianzar al sector público como un agente vital para el mercado laboral de la Región de Murcia.

52

53

De igual modo, resulta prioritario optimizar los servicios de las oficinas de empleo, reforzando la red de atención a las personas usuarias, acercando la oferta de servicios a la ciudadanía y realizando un seguimiento a posterior que permita perfeccionar su diseño.

Otro de los elementos clave identificados en el análisis, y sobre el que se estima fundamental poner especial énfasis, es el impulso al emprendimiento y la economía social, sectores decisivos para el crecimiento económico regional y la creación de empleo, que requieren medidas específicas para afrontar sus principales dificultades.

Igualmente importante resulta potenciar la formación y recualificación de la población activa regional, en un entorno que demanda aprendizaje permanente y capacidad de adaptación, especialmente ante la irrupción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, llamadas a ser transversales en todos los sectores económicos.

El análisis de la coyuntura económica subraya la necesidad de dar prioridad a los jóvenes, quienes presentan la tasa de paro más alta de todos los colectivos de edad y enfrentan mayores dificultades de inserción laboral. Por ello, acompañar y potenciar el talento joven es fundamental para la implementación de esta estrategia.

Al igual que la población joven, fomentar el empleo en colectivos como personas con discapacidad, personas paradas de larga duración es clave, ya que permite dar respuesta ante las contingencias particulares que enfrentan estos grupos. Al igual que establecer medidas que acorten las brechas de género en el empleo o potenciar la responsabilidad social corporativa. Finalmente, se considera fundamental establecer sinergias que nos permitan identificar, evaluar y establecer medidas de mejora continua de los

servicios, garantizando su eficacia, pertinencia y alineación con el fortalecimiento del empleo regional.

De esta forma, la estrategia de Impulso de la Calidad del Empleo, concibe así sus líneas principales tras este proceso de análisis, y antes de poner en marcha sus mesas de trabajo preliminares orientadas a reforzar el diseño de la presente estrategia.

Las líneas y áreas de esta estrategia nacen dentro del marco regulador del Sistema Nacional de Empleo y por ende sin perjuicio y vinculadas a la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y, desarrolladas posteriormente en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril.

Se estructura en siete líneas estratégicas, cada una subdividida en áreas, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades planteadas. Las líneas y áreas de trabajo son las siguientes:

1. CONEXIÓN EMPRESA EMPLEO.

Principales retos:

Profundizar las relaciones del sef con un mayor número de empresas, para identificar tanto sus necesidades actuales como las futuras para faltarles el asesoramiento, los servicios y la colaboración que requieran para favorecer su crecimiento y competitividad.

Ajustar oferta y demanda de empleo, brecha que se ha visto ampliada con la irrupción de la ia, la transición digital y verde y el envejecimiento de la población.

Dar respuesta a los sectores estratégicos y productivos con mayor potencial de crecimiento y creación de empleo sin olvidar los sectores tradicionales y las necesidades específicas de cada territorio de la región.

Servicio integral a las empresas que abarque desde el acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas a procesos eficaces en la difusión de sus ofertas y en la captación de candidaturas adecuadas.

Aprovechar todas las mejoras que nos ofrecen las nuevas tecnologías así como el potencial de uso de la ia para modernizar los servicios que ofrecemos y su difusión.

Introducir técnicas más innovadoras en la selección de personal.

Apoyar la atracción y retorno del talento.

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 1.1 Servicios de apoyo avanzados a la contratación.
- 1.2 Mejora de la Plataforma de intermediación laboral.
- 1.3 Incentivos a la contratación de perfiles estratégicos.
- 1.4 Incentivos a la incorporación laboral para determinados colectivos.
- 1.5 Programas de retorno de talento y estancias en otros mercados.

- 1.6 Diagnóstico de optimización de plantillas: necesidades formativas y futuras de talento (Cheque mejora Empresa).
- 1.7 Programas de Mentorización Intergeneracional: Apoyo al relevo generacional a través de subvenciones de puestos espejo.
- 1.8 Laboratorios de Innovación en Recursos humanos.
- 1.9 Guías y asistencia sobre modalidades contractuales, bonificaciones y subvenciones.
- 1.10 Fomentar el empleo tecnológico y economía circular.
- 1.11 Fomentar el empleo vinculado a la silver economy.

2. EMPLEO PARA TODAS LAS PERSONAS.

Principales retos:

Centrar la atención en las personas demandantes en búsqueda activa de empleo.

Acceso a itinerarios y planes personalizados adecuados al perfil de las personas demandantes de empleo.

Acercar la atención e información sobre los recursos del sef a los municipios, pedanías y localidades sin oficina de empleo física.

Mejorar la calidad de la atención y optimizar los procedimientos de trabajo del personal de las oficinas a través de un modelo organizativo más eficiente.

Impulsar el uso de las nuevas tecnologías en la prestación de los servicios de orientación personalizada e integral.

54

55

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 2.1. Servicio personalizados en Oficinas de empleo.
- 2.2. Refuerzo de canales de atención a la persona usuaria.
- 2.3. Medidas facilitadoras.
- 2.4. Actuaciones de mejora de la experiencia de las personas usuarias en la Oficina de Empleo.
- 2.5. Medidas de proximidad (SEF+ Cerca).
- 2.6. Talleres.
- 2.7. Contigo al Empleo: Seguimiento intensivo de la demanda.

3. IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO Y LA ECONOMÍA SOCIAL.

Principales retos:

Impulsar modelos de emprendimiento y de economía social. Capacitar a personas emprendedoras.

Reforzar las ayudas al emprendimiento y autoempleo, y a las personas trabajadoras por cuenta propia para impulsar el crecimiento.

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 3.1. Consolidación de la red de asesoramiento a nivel territorial.
- 3.2. Servicios de asesoramiento de viabilidad del proyecto y mentoring.
- 3.3. Acceso a financiación y garantía.
- 3.4. Promoción de viveros de empresas y espacios coworking.
- 3.5. Ayudas al emprendimiento.

- 3.6. Fomento de la cultura emprendedora y de la economía social en edades tempranas.
- 3.7. Economía Social.

4. FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN.

Principales retos:

Reforzar las competencias de las personas trabajadoras y reducir la brecha entre oferta y demanda de competencias en el mercado laboral.

Adecuar la oferta formativa a las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas, para su recualificación y mejorar la cobertura de vacantes.

Adquisición de competencias digitales y de sostenibilidad que permitan la recualificación profesional y la capacitación en nuevas competencias demandadas por los sectores emergentes (nuevas tecnologías, economía verde, industria 4.0, Etc) así como competencias blandas.

Formación a medida en empresas y sectores emergentes o con alta demanda de personal cualificado.

Formación a la carta.

Reciclaje profesional en ocupaciones emergentes con incentivos a la contratación de personas trabajadoras.

Fortalecimiento del análisis prospectivo del mercado laboral, reforzando el papel del observatorio ocupacional, incluyendo la detección de las necesidades sectoriales y competenciales para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas

Acercar el sef a la población joven mediante sistemas de información multimedia y nuevos canales de comunicación.

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 5.1. Orientación prelaboral y educativa.
- 5.2. Orientación e incentivación profesional.
- 5.3. Mejora de la empleabilidad: acreditación de competencias transversales.
- 5.4. Formación dual, prácticas y proyectos reales en entornos productivos.
- 5.5. T-sigo: Actuaciones de retorno educativo.
- 5.6. Alma: Estancias de prácticas en UE.
- 5.7. Becas de internacionalización.
- 5.8. Incentivos para evitar la fuga de talento joven.
- 5.9. Mi primer empleo.

6. EMPLEO INCLUSIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Principales retos:

Reducir la brecha de acceso al empleo para personas con discapacidad, personas desempleadas de larga duración, con especial atención a las mujeres, personas con especiales dificultades de inserción laboral y en situación de vulnerabilidad

Atención centrada en las personas de forma que la creación de empleo sea inclusiva y no deje a nadie atrás.

56

Escucha activa a las redes de apoyo que permitan identificar oportunidades laborales.

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 6.1. Mejora de las posibilidades de inserción de personas con Discapacidad.
- 6.2. Paro de Larga Duración.
- 6.3. Responsabilidad Social Corporativa.
- 6.4. Igualdad de Género.
- 6.5. Vulnerabilidad y exclusión social.

7. GOBERNANZA, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS.

Principales retos:

Establecer una estructura de gobernanza y espacios de coordinación y participación de los diferentes agentes implicados

Consolidar el seguimiento y la evaluación de la actividad desarrollada para garantizar el cumplimiento de objetivos

Elaborar diagnósticos de la situación y tendencias con la colaboración de los diferentes actores implicados.

Simplificación de los procesos administrativos y eficiencia en la gestión.

Reforzar la identidad visual del sef, unificando el diseño de las oficinas de empleo.

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 7.1. Espacios de colaboración entre empresas, administración, centros de conocimiento y agentes sociales más representativos.
- 7.2. Auditorías de calidad en los servicios prestados.
- 7.3. Evaluación de impacto de las políticas.

57

Esta línea se desarrolla en las siguientes áreas:

- 4.1. Programas formativos diseñados en colaboración con empresas.
- 4.2. Incentivos para upskilling y reskilling.
- 4.3. Apoyo a empresas en planes de carrera, formación continua y bienestar laboral.
- 4.4. Profesiones del futuro.
- 4.5 Acciones de recualificación de la población activa.
- 4.6. Diagnóstico sectorial de necesidades de competencias y perfiles.

5. TALENTO JOVEN.

Principales retos:

Cualificar e insertar a jóvenes en el mercado laboral.
Reforzar los programas de activación.

Formación en alternancia para jóvenes sin cualificación, adquisición de competencias digitales y verdes, así como competencias blandas.

Incentivos a la contratación de personas jóvenes.

05. SEGUIMIENTO

La Estrategia Regional de Impulso de la Calidad en el Empleo de la Región de Murcia establece la constitución de una comisión de seguimiento que evalúe la consecución de actuaciones y objetivos de las actuaciones.

Esta comisión estará formada por:

1. La persona que ostente la titularidad de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social o en quien delegue, quedando la presidencia de la mesa en manos de la Dirección General del Servicio de Empleo y Formación en caso de ausencia.
2. La persona que ostente la Dirección General del Servicio de Empleo y Formación.
3. Una persona representante de la Dirección General de Trabajo.
4. Una persona representante de la Dirección General de Autónomos y Economía Social.
5. Una persona representante del Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
6. Una persona representante de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente.
7. Una persona representante de la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género. Una persona representante de CROEM.
8. Una persona representante de ATA.
9. Una persona representante de CC.OO.
10. Una persona representante de UGT.
11. Una persona en representación de la Secretaria General Técnica del SEF.
12. Una persona representante del Observatorio Ocupacional del SEF.

Las unidades administrativas y agentes sociales designaran en representación suya a una persona titular y otra suplente con anterioridad a la reunión constitutiva. Informando de ello al Servicio de Empleo y Formación. La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral, en estas reuniones se dará cuenta de la evolución del mercado de trabajo, así como al grado de cumplimiento de los objetivos. La evaluación general se realizará con carácter anual con balance de situación del mercado laboral, grado de cumplimiento de objetivos, resultados de las actuaciones y seguimiento de la ejecución económica.

La Comisión de Seguimiento deberá decidir acerca de modificaciones o supresiones por reformulaciones contextuales, además de poder debatir sobre cualquier cuestión sobrevenida y relevante para el desarrollo de la presente estrategia.

06. OBJETIVOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. CONEXIÓN EMPRESA EMPLEO.

- 1.1. Aumentar la población ocupada en actividades económicas relacionadas con el empleo tecnológico y actividades adscritas a la estrategia de especialización inteligente.
- 1.2. Aumentar la población ocupada en actividades económicas relacionadas con la silver economy.
- 1.3. Incrementar el número de ofertas gestionadas.
- 1.4. Incrementar el número de empresas a las que se ofrecen servicios.

2. EMPLEO PARA TODAS LAS PERSONAS.

- 2.1. Mejorar la accesibilidad a los servicios del SEF de todos los núcleos de población.
- 2.2. Que como mínimo un 50% de las personas demandantes de empleo que reciban servicios de empleo se inserten laboralmente.
- 2.3. Que como mínimo un 50% de las colocaciones de personas demandantes de empleo, hayan sido enviadas previamente a una oferta de empleo o que hayan recibido algún servicio para la mejora de su empleabilidad en el periodo máximo de los 6 meses anteriores.

61

El contexto actual está marcado por la incertidumbre derivada de la situación internacional y el contexto político nacional. Aunque las previsiones económicas a corto plazo resultan positivas, estos resultados están sujetos a posibles cambios a lo largo de los cuatro años de ejecución de la estrategia.

Se han establecido para la estrategia unos objetivos generales basados en la evolución de los dos principales indicadores de empleo, así como una serie de objetivos específicos que se correlacionan con las líneas

OBJETIVOS GENERALES

1. Elevar la ocupación en la Región de Murcia por encima del umbral de las 730.000 personas.
2. Reducir la tasa de paro por debajo del 10%.

2.4. Que como mínimo a un 65% de las personas demandantes de empleo hayan recibido algún servicio de diagnóstico laboral personalizado, tutoría, atención individualizada u orientación para el autoempleo antes de que transcurra un año desde su inscripción.

2.5. Reducir la ratio entre personal de orientación laboral y personas paradas.

3. IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO Y LA ECONOMÍA SOCIAL.

3.1. Incremento en el número de personas trabajadoras por cuenta propia inscritas en el RETA en la Región de Murcia.

3.2. Incremento en el número de las empresas de economía social en la Región de Murcia.

4. FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN.

4.1. Aumento de las acciones formativas relacionadas con áreas profesionales de digitalización, nuevas tecnologías y sectores emergentes.

4.2. Incrementar las acciones formativas que estén relacionadas con el empleo verde y sostenible.

4.3. Mejorar la inserción laboral de la formación gestionada por el SEF.

4.4. Ampliar el número de especialidades de familias profesionales relacionadas con la silver economy.

4.5. Mejorar la inserción laboral en familias profesionales relacionadas con la silver economy.

4.6. Ampliar el número de personas que completan satisfactoriamente su formación en certificados de profesionalidad.

5. TALENTO JOVEN.

5.1. Elevar el nivel de ocupación en la Región de Murcia de la población menor de 30 años por encima del umbral de las 140.000 personas.

5.2. Reducir la tasa de paro juvenil.

6. EMPLEO INCLUSIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

6.1. Potenciar una mayor y más activa participación de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, concretada en un aumento de la tasa de actividad de este colectivo.

6.2. Que el porcentaje de personas paradas de larga duración se mantenga por debajo de una tercera parte del total de personas paradas.

6.3. Reducir la Brecha de Género en la tasa de Paro.

6.4. Mejorar la proporción de que al menos un 80% de las personas que participan en acciones de empleo formen parte de colectivos con más dificultades de inserción laboral.

7. GOBERNANZA, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS.

7.1. Reducir el tiempo de permanencia en situación de demanda de empleo de las personas paradas.

62

63

07. ACTUACIONES

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
1. CONEXIÓN EMPRESA EMPLEO				
1.1. SERVICIOS DE APOYO AVANZADOS A LA CONTRATACIÓN				
		1101 Plataforma virtual de intermediación con inteligencia artificial.	Desarrollo implementación de una plataforma de intermediación, colocación y asesoramiento que incluya inteligencia artificial.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		1102 Proyecto piloto de especialización de la red de oficinas de empleo por sectores económicos.	Implementar en la oficina de empleo de Cartagena un proyecto piloto de asesoramiento continuado y atención especializada al sector industrial.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		1103 Perfilado personas demandantes de empleo aplicando inteligencia artificial.	Aplicar herramientas de perfilado del sne para la detección de necesidades individuales de personas demandantes de empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.2 MEJORA DE LA PLATAFORMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL				
		1201 Programa de modernización de la gestión de ofertas de empleo.	Desarrollo implementación de un nuevo modelo de gestión de ofertas de empleos que mejore el proceso de intermediación, colocación y asesoramiento aprovechando las nuevas tecnologías.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

64

65

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		1202 Programa atención personalizada a empresas.	Programa de atención personalizada a empresas y personas empleadoras o posibles usuarias de la Región de Murcia, a través de visitas presenciales, asesoramiento individualizado y atención virtual.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERFILES ESTRATÉGICOS				
		1301 Incentivos a la contratación de perfiles estratégicos.	Incentivos a la incorporación a empresas de la región de perfiles estratégicos que fomenten la creación de empleo en actividades económicas adscritas a la estrategia Ris4 Región de Murcia.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.4 INCENTIVOS A LA INCORPORACIÓN LABORAL PARA DETERMINADOS COLECTIVOS				
		1401 Subvenciones destinadas a impulsar la contratación y la estabilidad laboral.	Incentivar la contratación indefinida de personas incluidas en colectivos de especial atención según el artículo 50 de la ley 3/2023, de empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		1402 Incentivos al retorno de las mujeres al mercado laboral tras la maternidad.	Incentivo empresarial por la contratación indefinida de mujeres con hijos e hijas menores de 4 años que se incorporen al mercado laboral.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
1.5. PROGRAMAS DE RETORNO DE TALENTO Y ESTANCIAS EN OTROS MERCADOS				
	1501	Retorno de talento y estancias en otros mercados.	Incentivos a la incorporación a empresas de la región de personas que hayan desarrollado su actividad profesional temporalmente en otros mercados laborales.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.6. DIAGNÓSTICO OPTIMIZACIÓN DE PLANTILLAS				
	1601	Diagnóstico de optimización de plantillas: necesidades formativas y futuras de talento y reciclaje permanente.	Fomento de la identificación de necesidades para la optimización de plantillas por parte de empresas, focalizando las necesidades formativas y futuras.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.7. PROGRAMAS DE MENTORIZACIÓN INTERGENERACIONAL A TRAVÉS DE SUBVENCIONES DE PUESTOS ESPEJOS				
	1701	Incentivos para la contratación de puestos espejos.	Incentivos a la incorporación de puestos espejo que permita la coexistencia durante la mentorización intergeneracional de cara a la jubilación.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.8. LABORATORIOS DE INNOVACIÓN EN RECURSOS HUMANOS				
	1801	Laboratorio de innovación en recursos humanos y empleo de calidad.	Diseño de políticas innovadoras de selección, onboarding y desarrollo profesional.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

66

67

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
1.9. GUÍAS Y ASISTENCIA SOBRE MODALIDADES CONTRACTUALES, BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES				
	1901	Impulsar la formación y conocimiento de los recursos que el sef tiene a disposición de las empresas, entidades y personas empleadoras de la Región de Murcia.	Actuaciones de divulgación y formación sobre incentivos, recursos, programas y medidas que el sef desarrolla a través de las políticas activas de empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	1902	Recursos para divulgación e información y asesoramiento a empresas y empleadores/as.	Guías de asistencia e información sobre modalidades contractuales, bonificaciones y subvenciones para el empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.10 FOMENTAR EL EMPLEO TECNOLÓGICO Y ECONOMÍA CIRCULAR				
	11001	Cursos de elaboración de propuestas para participar en el programa life.	El empleo verde incluye este tipo de perfil de gestor/a de sostenibilidad dentro de las empresas. El programa life supone una vía de entrada idónea para éstas en este ámbito.	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
	11002	Fomento de la formación profesional vinculada a sectores sostenibles y eficacia energética.	Concienciación de la necesidad de reutilizar materiales y productos a través de la formación profesional.	DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE.

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		11003 Elaboración informe sectores emergentes .	Emisión de un informe que estudie, a partir de las bases de datos disponibles, los sectores de empleo emergentes y nichos de mercado.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
1.11 FOMENTAR EL EMPLEO VINCULADO A LA SILVER ECONOMY				
		11101 Formación vinculada a la economía de cuidados.	A través de los ciclos de la familia profesional de sanidad y servicios socioculturales y a la comunidad, fomentar el empleo vinculado a la economía de cuidados.	DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE.
		11002 Formación Sef economía de los cuidados.	Formación vinculada a la economía de cuidados. Basado en las familias profesionales de servicios socioculturales y a la comunidad, así como sanidad. En las convocatorias de desempleados (mod2 y 3) (quedan excluidas convocatorias ocupados, del fondo mrr, y aportaciones dinerarias).	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
2. EMPLEO PARA TODAS LAS PERSONAS				
2.1. SERVICIO PERSONALIZADOS EN OOE (ITINERARIOS)				
		2101 Itinerarios formativos y acreditacion de competencias profesionales.	Diseño de itinerarios formativos durante el proceso de intermediación que mejoren la cualificación profesional de las personas demandantes de empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
2.2. REFUERZO DE CANALES DE ATENCIÓN A LA PERSONA USUARIA				
		2201 Reforzar los servicios de atención personalizada a las personas desempleadas.	Mediante la concesión de estas subvenciones se financiará la puesta en marcha por entidades sin ánimo de lucro de servicios de atención personalizada (Sap), configurados como prestación de servicios de atención a las personas desempleadas consistentes en labores de información laboral y profesional, activación, prospección y orientación, así como apoyo activo a la inserción laboral.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		2202 Reforzar los canales de atención a la persona usuaria durante toda su etapa laboral.	Desarrollar nuevos canales de atención a las personas usuarias de manera que la información y los recursos estén disponibles con mayor accesibilidad.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
2.3. MEDIDAS FACILITADORAS				
		2301 Potenciar becas y ayudas a la formación.	Tramitación de becas y ayudas a la formación para el empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		2302 Subvenciones directas destinadas a ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro de la región de murcia para la implementación de medidas del plan corresponsables.	Concesión directa de subvenciones a ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro de la región de murcia para financiar servicios de cuidados para niños, niñas y jóvenes de 0-16 años, crear empleo de calidad al respecto y realizar acciones de gestión y auditoría, formación, publicidad y difusión de las actuaciones, para facilitar la conciliación igualitaria y la sensibilización de la sociedad, especialmente de los hombres, en materia de corresponsabilidad en las tareas de cuidados.	DIRECCIÓN GENERAL DE MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
		2303 Medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Subvención directa a ayuntamientos de la región de murcia para la prestación de servicios de conciliación dirigidos a familias con personas dependientes a su cargo (menores de 0-12 años, familiares hasta 2º grado con discapacidad o ascendientes), a efectos de poder facilitar la conciliación con la vida laboral y privada.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN

70

71

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
2.4. ACTUACIONES DE MEJORA DE LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS USUARIAS EN LA OFICINA DE EMPLEO				
		2401 Actuaciones de mejora de la experiencia de las personas usuarias en las oficinas de empleo.	Poner a disposición del público usuario de las oficinas de empleo, material informativo en varios idiomas que permita conocer, comprender y diferenciar los trámites a realizar antes de su visita a la oficina.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
2.5. MEDIDAS DE PRÓXIMIDAD (SEF+CERCA)				
		2501 Medidas de proximidad Sef+Cerca.	Actuaciones y recursos para acercar el Sef a zonas que están más alejadas de la red presencial.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
2.6. TALLERES				
		2601 Servicios grupales de atención personalizada.	Activación de las personas usuarias del Sef a través de talleres grupales de atención especializada.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
2.7. CONTIGO AL EMPLEO: SEGUIMIENTO INTENSIVO DE LA DEMANDA				

2701	Mejora de los procesos de intermediación en las situaciones laborales de tránsito entre empleo y desempleo.	Análisis y revisión de los resultados de gestión de intermediación laboral para mejorar el diseño de los procesos aplicados de forma que se obtengan mayor porcentaje de éxito.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
------	---	---	--------------------------------------

3. IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO Y LA ECONOMÍA SOCIAL				
3.1. CONSOLIDACIÓN DE LA RED DE ASESORAMIENTO A NIVEL TERRITORIAL				

3101	Alianzas sef-empresas a través del centro de orientación y emprendimiento de la Región de Murcia.	Actividades de difusión y divulgación para empresas y personas empleadoras de los recursos del sef, en diferentes formatos (presenciales, virtuales y telemáticos).	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
------	---	---	--------------------------------------

3102	Cooperación y colaboración activa con las agencias de desarrollo local de los municipios de la región de murcia (Red Puntopyme).	Apoyo e impulso del emprendimiento por cualquier municipio de la región, a través de formación, mentorías y jornadas de networking.	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
------	--	---	--

72

73

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
3.2. SERVICIOS DE ASESORAMIENTO DE VIABILIDAD DEL PROYECTO Y MENTORING				

3201	Oficina de emprendimiento, asesoramiento y ayuda al trabajo autónomo.	Puesta en funcionamiento de la oficina del trabajo autónomo de la región de murcia que asesora a las personas emprendedoras en materias de trámites, ayudas... En colaboración con Ata.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
------	---	---	--

3.3. ACCESO A FINANCIACIÓN Y GARANTIA				
--	--	--	--	--

3301	Incentivos para la innovación y el emprendimiento.	Ayudas dirigidas al fomento de la innovación y el emprendimiento.	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
------	--	---	--

3.4. PROMOCIÓN DE VIVEROS DE EMPRESAS Y ESPACIOS COWORKING				
---	--	--	--	--

3401	Convenios de emprendimiento con las organizaciones empresariales.	Puesta en marcha de ideas o proyectos empresariales aportados por personas con formación universitaria (graduados, alumnos de másteres, doctorandos, etc.), Personas egresadas de ciclos formativos, personas relacionadas con organismos científicos o de investigación, así como por personas reempreendedoras que tengan una clara vocación empresarial, y que aspiren a formar equipos multidisciplinares y poner en práctica proyectos que apuesten por el desarrollo del emprendimiento y la innovación en todas sus vertientes.	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
------	---	--	--

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		3402 Convenios de emprendimiento con las universidades.	Desarrollo y realización de actuaciones de fomento del emprendimiento en la comunidad universitaria, en las que participan alumando de grado, máster y doctorado, personas egresadas, personal docente e investigador, así como startups de la Región de Murcia.	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)

		3403 dinamización de aceleradoras locales de municipios en el marco del proyecto red puntopyme.	<p>Líneas de actuación</p> <p>Trabajo colaborativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cafés creativos: encuentros informales cada dos semanas para compartir ideas y resolver retos comunes. <p>Mentoría personalizada y grupal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesiones individuales: un mínimo de 5 mentorías personalizadas por persona emprendedora durante la primera fase. - Sesiones grupales: mensuales, dirigidas a abordar temas transversales relevantes. <p>actividades formativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres prácticos: diseñados para adquirir habilidades específicas como preparación de pitch o gestión del tiempo así como peer reviews. <p>Networking</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eventos cuatrimestrales: con empresarios/as, inversores/as y restantes actores clave. - Colaboraciones locales: vinculación con asociaciones empresariales y cámaras de comercio. 	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
--	--	---	---	--

74

75

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		3404 mapeo recursos coworking para personas emprendedoras.	Creación de un mapeo, que se publicará en la página web del portal de autónomos, de recursos co working para el emprendimiento (www.autonomos.carm.es)	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL

3.5. AYUDAS A EMPRENDEDORES

		3501 Medidas que faciliten la constitución personas dadas de alta en el régimen de autónomos (cuota cero).	Desarrollar medidas destinadas a facilitar la constitución de personas desempleadas en trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		3502 Desarrollo y fomento del emprendimiento en sectores estratégicos mediante subvenciones a empresas.	Desarrollar medidas destinadas a facilitar el emprendimiento en sectores estratégicos.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		3503 Subvenciones que fomenten el autoempleo en colectivos vulnerables.	Desarrollar medidas destinadas a facilitar la constitución de personas desempleadas, incluidas en colectivos vulnerables, en trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		3504 Fomento del emprendimiento mediante subvención de cuotas a la seguridad social por capitalización de las prestaciones por desempleo.	Fomentar la integración laboral de personas desempleadas, a través de iniciativas de autoempleo, que consistan en iniciar una actividad laboral, como trabajador por cuenta propia o en incorporarse como socio/a trabajador/a o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales o mercantiles en funcionamiento o de nueva creación, subvencionando parte de sus cotizaciones a la seguridad social.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

3.6. FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EDADES TEMPRANAS

		3601 Fomento de la cultura emprendedora mediante programas de formación en autoempleo y emprendimiento en centros educativos.	Desarrollar, junto con los centros de formación profesional e institutos de bachillerato, acciones de formación específicas en materia de autoempleo y emprendimiento. En colaboración con las organizaciones más representativas de autónomos de la Región de Murcia.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
--	--	---	--	--

3.7. FOMENTAR EL EMPLEO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

		3701 Impulsar la generación de empleo en empresas de la economía social.	Subvencionar a las empresas de economía social que incorporen socios/as trabajadores/as por tiempo indefinido y a jornada completa. Programa 01 de ayudas a la economía social.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
--	--	--	---	--

76

77

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		3702 Fortalecimiento de la economía social mediante aportaciones al capital social .	Financiar las aportaciones dinerarias realizadas por cada socio/a trabajador/a que constituya la sociedad y/o que incremente el capital social escriturado de la empresa. Programa 02 de ayudas a la economía social.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
		3703 Apoyo al empleo en la economía social (programa de inversiones).	Subvención a las inversiones realizadas por las empresas de la economía social para la modernización de sus activos de producción. Programa 03 de ayudas a la economía social.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
		3704 Asistencia técnica en creación de empresas de economía social y procesos de integración cooperativa.	Subvencionar, a las organizaciones empresariales de economía social, la asistencia técnica prestada a las sociedades cooperativas y sociedades laborales para su constitución. Programa 04 de ayudas a la economía social.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
		3705 Campañas de difusión del empleo en economía social.	Fomentar y consolidar las estructuras representativas o asociativas de la economía social en la región de murcia, para la representación y defensa de sus intereses, el desarrollo de fines comunes y la difusión de su labor en la sociedad; así como el incremento del empleo en economía social. Programa 05 de ayudas a la economía social.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		3706 Desarrollo de acciones del vi pacto regional para la excelencia de la economía social 2024-2028.	Subvencionar, a las organizaciones empresariales de economía social para el desarrollo de las acciones del vi pacto por la economía social, fomentando el empleo en este sector.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
		3707 Observatorio de economía social (esmur) en la Región de Murcia.	Desarrollo de una herramienta que actúe como soporte informativo unificado en internet, incorporando las principales iniciativas, documentación, datos actualizados del sector (número de empresas y empleo) referencias, actividades y estadísticas de la economía social de la región.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
4. FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN				
4.1. PROGRAMAS FORMATIVOS DISEÑADOS EN COLABORACIÓN CON EMPRESAS				
		4101 Portal web de escucha activa necesidades de formación en las empresas.	Publicación de un apartado web dedicado a la escucha activa de necesidades formativas de las empresas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4102 Formación con compromiso de empleabilidad.	Formación de las personas a través de los contratos para la formación y el aprendizaje y programas formativos con compromiso de contratación por parte de las empresas participantes.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

78

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		4103 Colaboración e implantación del sistema de microcredenciales.	Colaboración activa en la implementación de las microcredenciales con las universidades.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
4.2. INCENTIVOS PARA UPSKILLING Y RESKILLING				
		4201 Programas dedicados a la actualización de competencias de personas trabajadoras.	Promover la adquisición efectiva y el incremento sensible de competencias que redunden en una mejora de empleo para la población ocupada. Incluidas las habilidades blandas y requisitos de su puesto de trabajo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4202 Formación que recualifique a la población ocupada en sectores específicos.	Programa de formación que atienda a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional de las personas ocupadas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4203 Gestión y ejecución del procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales.	Gestionar y ejecutar el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia profesional o de vías no formales e informales de formación, mediante la realización de actuaciones de captación y difusión, mejora continua del proceso y la aplicación informática, desarrollo de proyectos específicos y acciones de formación y apoyo.	DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE.

79

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
4.3 APOYO A EMPRESAS EN PLANES DE CARRERA, FORMACIÓN CONTINUA Y BIENESTAR LABORAL				
	4301	fomentar el reciclaje en la empresa.	Fomentar la realización de planes de formación por parte de las empresas, incentivando la cualificación continua.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
4.4. PROFESIONES DEL FUTURO				
	4401	Cursos de elaboración de propuestas para el programa marco de I+d.	Las empresas y organismos de la región reclaman un perfil de gestión de proyectos europeos, puesto que no está cubierto por la actual oferta formativa oficial. Se trata de dos cursos; uno sobre presentación de propuestas, y el segundo sobre gestión y justificación de proyectos.	INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
	4402	Formación de las personas desempleadas en sectores emergentes.	Programas de formación en sectores en crecimiento que se prevé que ofrezcan mayores oportunidades laborales en el futuro.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	4403	Formación profesional en sectores emergentes.	Programas de formación innovadores para preparar al alumnado en áreas con alta demanda laboral y gran potencial de crecimiento.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

80

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
	4404	Formación en contenidos audiovisuales y en la industria del videojuego.	Programas de formación en áreas de innovación en contenidos audiovisuales e industria del videojuego.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	4405	Acciones de innovación y de acceso a la formación profesional en el centro de referencia nacional químico.	Programa para la obtención de competencias clave que permita el acceso al sistema de formación profesional y programación e impartición de cursos innovadores, experimentales y de cooperación internacional desarrollados por el Crnq.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	4406	Desarrollo de formación sectorial de cualificación para el empleo en química y farmacéutica.	Programa de formación desarrollado a través del centro nacional de referencia de química dependiente del Sef.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	4407	Programa de formación certificada por fabricantes de tecnologías (Tic) y competencias digitales.	Acciones formativas dirigidas a la formación en tecnologías digitales, desarrollo de sus competencias la inteligencia artificial y en el uso de herramientas con certificación de fabricante, lco la finalidad de favorecer la empleabilidad de las personas trabajadoras.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
4.5. ACCIONES DE RECALIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA				
	4501	Implantación del programa "recalifica-t" orientado a la recalificación de personas desempleadas atendiendo a necesidades sectoriales y obtención de carnets profesionales.	Creación de un programa específico de acciones orientadas a la profesionalización y recalificación de personas trabajadoras desempleadas en los sectores relacionados con la prestación de servicios.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

81

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		4502 Programas de formación orientados a mejorar la inserción laboral de personas desempleadas.	Formación de oferta - Mod 2 . (Educación y sepe) acciones formativas personas desempleadas. Todos los programas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4503 Formación para la inserción socio-laboral de personas en colectivos de difícil inserción laboral.	Formación de oferta proyectos para desempleados (Mod 3) programas "inserción socio-laboral" y "formación e inserción de personas desempleadas mayores de 45 años (sepe y educación).	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4504 Ayudas para la formación de personas desempleadas o con discapacidad.	Ampliar las becas o ayudas para el personas desempleadas o con discapacidad que realizan cursos del Sef.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4505 Servicios de apoyo técnico a entidades formativas colaboradoras.	Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo, alta de especialidades y homologación de especialidades por las entidades colaboradoras.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4506 Formación dirigida a personas ocupadas en economía social.	Acciones formativas dirigidas a personas ocupadas de entidades que entre sus fines está priorizar el bienestar colectivo y la solidaridad, buscando promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

82

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		4507 Formación orientada al diálogo social.	Planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		4508 Formación en oficios tradicionales.	Acciones formativas dirigidas a la formación en competencias requeridas para la permanencia y recuperación de oficios tradicionales.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
4.6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y PERFILES				
		4601 Fortalecer las actuaciones de prospección del tejido productivo.	Recoge y analiza las demandas formativas del tejido productivo y de los colectivos de personas desempleadas a través de encuestas y entrevistas principalmente, entre las que se incluirán consultas a agentes sociales más representativos, con el fin de detectar nuevas necesidades de formación ajustadas al escenario económico, laboral y formativo de la Región de Murcia.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

83

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
5. TALENTO JOVEN				
5.1. ORIENTACIÓN PRELABORAL Y EDUCATIVA				
		5101 Orientación activa al alumnado mediante el protocolo coordinación Sef -formación profesional que oriente al alumnado.	Participación a través del profesorado de Fp y personal de orientación del sistema educativo en el protocolo de orientación del Sef.	DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE.
5.2. ORIENTACIÓN E INCENTIVACIÓN PROFESIONAL				
		5201 Iniciativas para mejorar el empleo y promover la activación laboral de población joven en situación de vulnerabilidad.	Atenciones personalizadas y actuaciones dirigidas a personas jóvenes beneficiarias del sistema de garantía juvenil e inscritas en el servicio regional de empleo y formación, que se realizan por gestión directa.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		5202 Desarrollo del programa "100x100 activación" que mejora las posibilidades de inserción de colectivos de especial atención.	Incrementar, a través de la intervención de profesionales del ámbito del entrenamiento personal o "coaching", las probabilidades de inserción de las personas desempleadas participantes, mejorando para ello las estrategias de auto postulación de cara a la contratación por terceras personas o a su inserción profesional en régimen de autoempleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

84

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
5.3. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD: ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES				
		5301 Acreditación de competencias transversales.	Certificar competencias transversales a través de la publicación de ícaro en Formacarm.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
5.4. FORMACIÓN DUAL, PRÁCTICAS Y PROYECTOS REALES EN ENTORNOS PRODUCTIVOS.				
		5401 Impulso de la formación profesional adaptada a las necesidades del tejido productivo.	Análisis de la demanda de ciclos formativos acorde con el tejido productivo.	DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE.
		5402 Proyectos duales de formación y empleo.	Mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas de colectivos de especial atención, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		5403 Desarrollo de la activación laboral mediante incentivos para la realización de contratos formativos.	Impulso a la realización de contratos formativos por empresas de la Región de Murcia.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

85

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		5404 Incentivos para la realización de prácticas no laborales.	Incentivar la realización de prácticas no laborales en empresas realizadas a personas jóvenes, que, al menos el día anterior al inicio de las prácticas, estén desempleadas, no ocupadas e inscritas en la correspondiente oficina de empleo del sef y/o en su caso, estar inscritas como personas beneficiarias en el fichero del sistema nacional de garantía juvenil.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
5.5. T- SIGO: ACTUACIONES DE RETORNO EDUCATIVO				
		5501 Desarrollo de proyectos de impulso a la activación laboral de personas jóvenes.	Proyectos de activación para menores de 30 años que han abandonado el sistema educativo o baja cualificación.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
5.6. ALMA: ESTANCIAS DE PRÁCTICAS EN UE				
		5601 Favorecer y apoyar a las personas jóvenes vulnerables a la hora de integrarse en el mercado laboral, el sistema educativo o en la sociedad, mediante una experiencia laboral en el extranjero.	Subvenciones públicas destinadas a favorecer y apoyar la inclusión activa de a las personas jóvenes vulnerables (no ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación, y que experimenten alguna situación de desventaja) , a la hora de integrarse en el mercado laboral, el sistema educativo o en la sociedad, mediante una experiencia laboral en otro estado miembro de la UE. Y asesoramiento, de manera que puedan mejorar sus capacidades.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

86

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
5.7. BECAS DE INTERNACIONALIZACIÓN				
		5701 Becas de internacionalización en oficinas comerciales en el exterior.		INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (INFO)
5.8. INCENTIVOS PARA EVITAR LA FUGA DE TALENTO JOVEN				
		5801 Incentivos para la realización de prácticas en empresas.	Establecer incentivos para la realización de prácticas en las empresas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
5.9. MI PRIMER EMPLEO				
		5901 Medidas de estímulo a la contratación inicial de jóvenes sin experiencia.	Favorecer la adquisición de la primera experiencia laboral vinculada a su titulación o cualificación, así como competencias y habilidades sociales y profesionales de personas jóvenes.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

87

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
6. EMPLEO INCLUSIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL				
6.1. MEJORA DE LAS POSIBILIDADES DE INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
		6101 Incentivos dedicados a facilitar la sostenibilidad salarial en los centros especiales de empleo.	Conceder ayudas destinadas a subvencionar parcialmente el coste salarial de los puestos de trabajo, que ocupan las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma de la región de murcia. (Procedimiento 1933).	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		6102 Medidas de impulso al empleo estable de personas trabajadoras con discapacidad.	Incentivar la contratación indefinida de personas con discapacidad, por empresas del mercado ordinario de trabajo, a través de dos líneas de subvención incompatibles entre si. (Procedimiento 1644). Capítulo I: ayudas por contratación indefinida del real decreto 1441/1983, de 11 de mayo. Capítulo II: ayudas a la contratación indefinida del real decreto 818/2021, de 28 de septiembre.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

88

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		6103 Formas innovadoras de integración laboral de personas con discapacidad.	Acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, que hubiesen sido insertadas mediante los subprogramas de empleo con apoyo y gabinetes de orientación e intermediación laboral, para facilitar su adaptación social y laboral.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		6104 Unidades de apoyo en centros especiales de empleo.	Fomentar la modernización de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo (cee) cuya plantilla esté formada, total o parcialmente, por personas con discapacidad de difícil inserción.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		6105 Ayudas para inversión en activos fijos y adaptación de puestos de trabajo en centros especiales de empleo.	1. Inversión en activos fijos: fomentar la integración laboral estable de personas con discapacidad en los cee, a través de la subvención a su creación o ampliación de plantilla. 2. Adaptación de puestos de trabajo: consolidar y ayudar al mantenimiento de los puestos de trabajo creados para personas con discapacidad en los cee para lo cual se podrán conceder subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		6106 Programa de inserción laboral destinado a fomentar el empleo de las personas con discapacidad.	Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

89

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		6107 Incentivos a la adaptación de puestos de trabajo en empresas del mercado ordinario.	Incentivar la contratación y el mantenimiento de personas trabajadoras con discapacidad por empresas del mercado ordinario de trabajo, mediante la subvención de los costes de adaptación del puesto de trabajo necesarios en virtud de la discapacidad de la persona trabajadora.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
6.2. PARO DE LARGA DURACIÓN				
		6201 Programa de reactivación e inserción laboral de personas desempleadas mayores de 45 años.	Desarrollo de programa formativo dirigido a personas mayores de 45 años y las personas en situación de desempleo de larga duración, por ser colectivo de difícil inserción.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
6.3. ACTUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA				
		6301 Observatorio de la responsabilidad social corporativa en la Región de Murcia.		DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL

90

91

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
6.4. IGUALDAD DE GÉNERO				
		6401 Concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia.	Cualificar a las empresas públicas y privadas que destacan, de manera acreditada, por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad entre su personal. Obtener el distintivo diem resalta el esfuerzo y compromiso de la empresa con la igualdad de género, y también mejora su reputación en el mercado y puede ser clave en concursos y subvenciones públicas al añadir puntos en la valoración.	DIRECCIÓN GENERAL DE MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
		6402 Ayudas económicas destinadas a extender la implantación de planes de igualdad.	Subvención en régimen de concurrencia no competitiva para favorecer la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas con una plantilla entre 10 a 49 personas trabajadoras, no obligadas por el real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, pero con el objetivo prioritario de prevenir y corregir los efectos discriminatorios de la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral en las pequeñas empresas.	DIRECCIÓN GENERAL DE MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
6.5 VULNERABILIDAD Y EXCLUSIÓN LABORAL				
		6501 Apoyo a la inserción laboral de personas en riesgo o en situación de exclusión laboral.	Fomentar, promover y facilitar la integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de las ayudas a la contratación en empresas de inserción. Programa 01 de empresas de inserción.	DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
-------	-----------------	------------------------	--------------------------------	--------------------

6502 Desarrollo de oferta de los programas formativos profesionales .

A través de esta formación, se da la oportunidad de que aquel sector del alumnado en riesgo de exclusión social de incorporarse al mercado laboral, tengan mayor facilidad y contacto con las empresas al realizar las prácticas correspondientes a su titulación.

DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE.

7. GOBERNANZA Y EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS

7.1. ESPACIOS DE COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS, ADMINISTRACIÓN Y CENTROS DE CONOCIMIENTO Y AGENTES SOCIALES MÁS REPRESENTATIVOS

	7101	Modernización y digitalización de la gestión mediante el desarrollo informático de herramientas innovadoras.	Desarrollo informático de herramientas de gestión.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	7102	Fomento territorial del empleo.	Impulsar y promover la dimensión local de las políticas activas de empleo, a través de proyectos para el desarrollo local que van dirigidos a la contratación de personal técnico en gestión de desarrollo local y realización de estudios territoriales de mercado.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
	7103	Promover y establecer mecanismos de cooperación y colaboración con las entidades locales y otras entidades públicas.	Establecer mecanismos de colaboración y reforzar alianzas entre el servicio público de empleo y otros organismos públicos con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

92

93

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
-------	-----------------	------------------------	--------------------------------	--------------------

7104 Coordinación con el instituto de las cualificaciones para la formación de personas usuarias del prear.

Coordinación con instituto de cualificaciones de la región de murcia para facilitar la formación necesaria a las personas usuarias del procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales (prear).

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

7105 Espacios de colaboración entre agentes sociales, administraciones y centros de conocimiento.

Consolidar el plan anual de trabajo del coe como instrumento de participación y alianzas entre agentes vinculados a las políticas activas de empleo.

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

7106 Coordinación con el sepe para mejorar canales de asesoramiento.

Coordinación con el sepe para simplificar, facilitar, clarificar y en general mejorar canales de asesoramiento a las personas usuarias.

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

7107 Coordinación interadministrativa con la consejería de política social, familias e igualdad.

Coordinación con la consejería de política social, familias e igualdad para el estudio y puesta en marcha de actuaciones que mejoren las posibilidades de empleo de colectivos vulnerables.

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		7108 Dotar de apoyo económico suficiente y estable el funcionamiento de la omal para que pueda seguir desempeñando sus funciones de mediación, conciliación y arbitraje y de impulso a la negociación colectiva.	Aprobar en el primer trimestre de 2026, la orden de autorización y compromiso del gasto de carácter plurianual (4 años prorrogables) de ejecución del acuerdo tripartito (Borm nº84 de 11/04/2001) entre la comunidad autónoma de murcia, consejería de trabajo y política social, la confederación regional de organizaciones empresariales de murcia, unión general de trabajadores (U.G.T.) Y unión sindical de comisiones obreras (CC.OO), para la financiación y ejecución del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia.	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
7.2. AUDITORIAS DE CALIDAD EN LOS SERVICIOS PRESTADOS				
		7201 Aplicación de sistemas innovadores y eficaces de evaluación de la formación.	Mejora de los instrumentos de seguimiento de la formación facilitando el análisis de la actividad de la formación con sistemas de recogida y valoración de la información y sus resultados.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		7202 Desarrollo y puesta en marcha del nuevo marco de evaluación y garantía de calidad derivado del nuevo sistema de formación profesional.	Evaluación de la ejecución de acciones formativas en tres aspectos. Valoración de la entidad, del personal docente y de los contenidos.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		7203 Diseño e implantación del plan de evaluación de las actuaciones y servicios del centro de referencia nacional de química (Crnq).	Dotar al Crnq de un plan de evaluación específico que mida la eficacia y adecuación de sus actuaciones y servicios que ofrecen.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

94

LÍNEA	ÁREA DE TRABAJO	DENOMINACIÓN ACTUACIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA ACTUACIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
		7204 Reconocimiento y acreditación de la cualificación profesional.	Expedición de títulos de certificados profesionales que acredita las competencias profesionales de la persona en formación.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
7.3. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS POLITICAS				
		7301 Evaluación de la inserción laboral del alumnado de la formación para el empleo.	Disponer de datos sobre la evolución temporal de inserción laboral del alumnado de la formación para el empleo, desglosada por las principales variables sociodemográficas, con el fin de contar con información sobre la efectividad y adecuación de las acciones formativas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)
		7302 Evaluación de la eficacia de las medidas de emprendimiento.	Disponer de datos sobre la evolución de la situación de las personas emprendedoras participantes en programas de emprendimiento hasta 3 años después para comprobar la eficacia de los programas.	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)

95

08. ESTIMACIÓN DE EJECUCIÓN ECONÓMICA



CUADRO 2. ESTIMACIÓN DE EJECUCIÓN ECONÓMICA

LÍNEA 1 CONEXIÓN EMPRESA EMPLEO				
1.1 Servicios de apoyo avanzados a la contratación				
1.2 Mejora de la Plataforma de intermediación laboral				
1.3 Incentivos a la contratación de perfiles estratégicos (RIS4MUR)				
1.4 Incentivos a la incorporación laboral para determinados colectivos				
1.5 Programas de retorno de talento y estancias en otros mercados				
1.6 Diagnóstico de optimización de plantillas:necesidades formativas y futuras de talento (Cheque mejora Empresa)				
1.7 Programas de Mentorización Intergeneracional: Apoyo al relevo generacional a través de subvenciones de puestos espejo				
1.8 Laboratorios de Innovación en RRHH				
1.9 Guías y asistencia sobre modalidades contractuales, bonificaciones y subvenciones.				
1.10 Fomentar el empleo tecnologico y economia circular				
1.11 Fomentar el empleo vinculado a la silver economy				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 1:	2026	2027	2028	2029
	8.953.680	9.001.181	9.088.753	9.156.801
LÍNEA 2 EMPLEO PARA TODOS				
2.1. Servicio personalizados en OEEE (Itinerarios)				
2.2. Refuerzo de canales de atención a la persona usuaria				
2.3. Medidas facilitadoras				
2.4. Actuaciones de mejora de la experiencia de la persona usuaria				
2.5. Medidas de proximidad (SEF+ Cerca)				
2.6. Talleres				
2.7. Contigo al Empleo: Seguimiento intensivo de la demanda				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 2:	2026	2027	2028	2029
	7.950.000	6.400.000	6.350.000	6.400.000

98

LÍNEA 3 IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO Y LA ECONOMÍA SOCIAL				
3.1. Consolidación de la red de asesoramiento a nivel territorial				
3.2. Servicios de asesoramiento de viabilidad del proyecto y mentoring				
3.3. Acceso a financiación y garantía				
3.4. Promoción de viveros de empresas y espacios coworking.				
3.5. Ayudas al emprendimiento				
3.6. Fomento de la cultura emprendedora y de la economía social en edades tempranas				
3.7. Economía Social				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 3:	2026	2027	2028	2029
	19.465.000	20.168.000	20.765.000	20.765.000
LÍNEA 4 FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN				
4.1. Diagnóstico sectorial de necesidades de competencias y perfiles.				
4.2. Programas formativos diseñados en colaboración con empresas.				
4.3. Incentivos para upskilling y reskilling				
4.4. Apoyo a empresas en planes de carrera, formación continua y bienestar laboral.				
4.5. Profesiones del futuro				
4.6 Acciones de recualificación de la población activa				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 4:	2026	2027	2028	2029
	23.693.243	23.972.643	24.587.249	24.876.381

99

LÍNEA 5 TALENTO JOVEN				
5.1. Orientación prelaboral y educativa				
5.2. Orientación e incentivación profesional				
5.3. Mejora de la empleabilidad: acreditación de competencias transversales				
5.4. Formación dual, prácticas y proyectos reales en entornos productivos.				
5.5. T-sigo: Actuaciones de retorno educativo				
5.6. Alma: Estancias de prácticas en UE				
5.7. Becas de internacionalización				
5.8. Incentivos para evitar la fuga de talento joven.				
5.9. Mi primer empleo.				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 5:	2026	2027	2028	2029
	15.741.625	17.564.500	18.380.000	18.275.290

LÍNEA 6 EMPLEO INCLUSIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL				
6.1. Mejora de las posibilidades de inserción de las personas con discapacidad				
6.2. Paro de larga duración				
6.3. Responsabilidad social corporativa				
6.4. Igualdad de género				
6.5. Vulnerabilidad y exclusión laboral.				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 6:	2026	2027	2028	2029
	20.398.000	20.836.000	21.164.000	21.432.000

100

101

LÍNEA 7 GOBERNANZA, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS				
7.1. Espacios de colaboración entre empresas, administración, centros de conocimiento y agentes sociales más representativos.				
7.2. Auditorías de calidad en los servicios prestados.				
7.3. Evaluación de impacto de las políticas.				
IMPORTES ESTIMADOS DE EJECUCIÓN PARA LÍNEA 7:	2026	2027	2028	2029
	1.896.800	1.926.800	1.976.800	2.026.800
TOTAL ESTRATEGIA	2026	2027	2028	2029
	98.098.350	99.869.126	102.311.803	102.932.273

eic

ESTRATEGIA DE IMPULSO DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO REGIÓN DE MURCIA 2026/ 2029

102

103



Región De Murcia



eic ESTRATEGIA DE IMPULSO DE LA
CALIDAD EN EL EMPLEO
REGIÓN DE MURCIA 2026/ 2029