memoria región de murcia 2024

3. empleo y relaciones laborales

2024 mrm

3.1. ECONOMÍA INTERNACIONAL

3.1.1. INTRODUCCIÓN

La economía murciana se sacude en 2024 los riesgos de ejercicios anteriores, definiéndose la situación más próxima a partir del crecimiento productivo, una inflación más contenida y una política monetaria menos estricta. Así se asegura la continuidad en la creación de empleo, que tiende a los setecientos mil ocupados, aunque su intensidad se debilita. Es un proceso que se solidifica en el trabajo por cuenta ajena, tanto en el sector público como en el privado, sin que se beneficie el que genera el personal autónomo. Los tres años transcurridos desde la aprobación 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* permiten un horizonte algo más extenso en el que se divisa una mayor estabilidad laboral, no sólo a través de la contratación fija discontinua, sino también por un mayor empleo indefinido de perfil permanente. En 2024, sigue creciendo, pero de forma más suave, a la vez que, en lo que concierne al ámbito murciano, hay un ligero repunte del empleo temporal. También se retrae el empleo a tiempo parcial. En cuanto al teletrabajo, vuelve a animarse, aunque sin la firmeza que exhibe a comienzos de la pandemia. Entre los puntos débiles, sobresale que el paro se resiste a descender, sobre todo el de larga duración, sin olvidar que, dentro del empleo, continúa sosteniéndose más de lo deseable en las ocupaciones elementales.

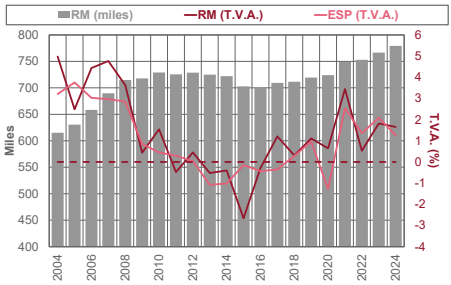
El análisis anual del mercado de trabajo regional, esencialmente cuantitativo, se apoya en las fuentes estadísticas, siendo primordial la Encuesta de Población Activa (EPA), que elabora el INE. Las series temporales de la EPA a partir del primero trimestre de 2021, o de tal año en el caso de las medias anuales, están actualizadas a la base del Censo de Población de 2021. De forma minoritaria, se recurre a otras, como la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para el análisis de la afiliación laboral y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para el paro registrado, que, en ambas, permite el desglose municipal. La referencia temporal es el año 2024. Las comparaciones principales de las distintas variables toman 2023 como referencia, aunque, como es costumbre en las publicaciones periódicas de este Consejo, también se utiliza como punto de origen 2019, con el fin de conocer en qué forma se completa la recuperación tras la crisis pandémica intermedia.

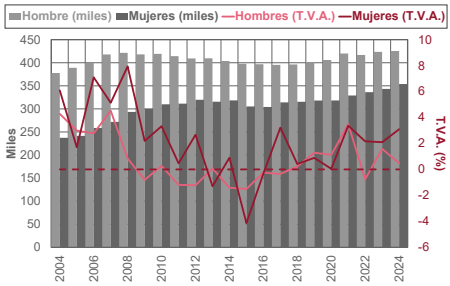
3.1.2. POBLACIÓN ACTIVA

En 2024, la economía regional sigue creando empleo y, más por no encontrarlo tras la incorporación al mercado laboral que por despidos o rescisiones contractuales, presencia un incremento del paro. Aritméticamente, un mayor número de integrantes en cada uno de sus dos componentes aumenta la población activa regional. La media en el año de referencia es de

GRÁFICO 3.1.
POBLACIÓN ACTIVA TOTAL Y POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA.
2004-2024 (Medias y tasas de variación anual)

TOTAL **HOMBRES Y MUJERES**





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

779.300 personas. Son 12.700 activos más, cuando, en 2023, el aumento se cuantifica en 13.700, lo que plasma una ralentización en un contexto de crecimiento poblacional. Son 24,4 millones en España.

Que la incorporación al mercado de trabajo en la Región de Murcia se hace sin aceleración lo evidencia que la tasa de variación anual es de un 1,7%, cuando, en el año precedente, es de una décima más. De todas maneras, es un ritmo más vivo que en la población activa española, además con ralentización, pues la tasa resultante es de un 1,3%, frente a un 2,1% en 2023. En cierto modo, la demografía murciana ayuda a explicar las trayectorias temporales, pues, en la medida en que su población crece de forma más dinámica a más largo plazo, como ocurre en el quinquenio 2019-2024, lo hace la demanda de trabajo, a una tasa del 8,3% en el ámbito murciano, 2,2 puntos más que en España.

Al comparar los mundos laborales autonómicos, se observa que, en el último año, desciende la población activa en Extremadura (–1,5%) y el País Vasco (–0,4%), en contraposición al auge que se estima en Cantabria y Asturias (3%, en ambas comunidades). No hay un patrón común si también se considera la evolución del año anterior. Entonces, sólo Castilla y León muestra una contracción de la población activa, viéndose en los dieciséis ámbitos restantes una evolución más o menos expansiva que sólo se intensifica en Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, la Comunidad de Madrid y Navarra. Partiendo de 2019, sólo la Comunidad Valenciana (10,4%), la de Madrid (9%) y Cataluña (8,6%) muestran movimientos más dinámicos de la población activa que la Región de Murcia, mientras que Extremadura (–0,6%) es el único ejemplo de receso.

La población murciana de 16 años y más, que se considera tradicionalmente como la que está en edad de trabajar, ya se sitúa por encima de 1,3 millones, un 3,1% de la española, elevándose en 18.000 personas en un año. El crecimiento interanual de este colectivo es de un 1,4%, al igual que en España, con lo que el ritmo se ralentiza

TABLA 3.1.
POBLACIÓN ACTIVA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	2019	2023	2024	23/24 (%)	22/23 (%)	19/24 (%)	% Esp. 2024
Andalucía	3.958,4	4.138,9	4.144,4	0,1	2,2	4,7	17,0
Aragón	653,1	668,7	675,1	1,0	0,7	3,4	2,8
Asturias	451,1	446,7	460,1	3,0	1,8	2,0	1,9
Baleares	647,2	657,4	669,8	1,9	2,0	3,5	2,7
Canarias	1.139,4	1.154,0	1.166,1	1,1	2,7	2,3	4,8
Cantabria	271,8	277,5	285,9	3,0	0,7	5,2	1,2
Castilla y León	1.121,3	1.119,8	1.131,5	1,0	-0,1	0,9	4,6
Castilla- La Mancha	984,7	1.031,4	1.037,5	0,6	1,0	5,4	4,2
Cataluña	3.867,1	4.119,0	4.200,8	2,0	3,2	8,6	17,2
C. Valenciana	2.430,2	2.642,3	2.684,1	1,6	3,4	10,4	11,0
Extremadura	497,9	502,5	494,9	-1,5	1,4	-0,6	2,0
Galicia	1.241,1	1.250,0	1.262,3	1,0	0,8	1,7	5,2
Madrid	3.467,2	3.696,1	3.778,7	2,2	2,0	9,0	15,5
R. Murcia	719,4	766,6	779,3	1,7	1,8	8,3	3,2
Navarra	314,8	331,7	338,3	2,0	1,3	7,5	1,4
País Vasco	1.030,4	1.079,1	1.074,9	-0,4	1,7	4,3	4,4
Rioja, La	156,2	161,8	162,0	0,1	0,4	3,7	0,7
España	23.027,1	24.119,7	24.424,6	1,3	2,1	6,1	100,0

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

frente a la evolución en 2023. El dinamismo demográfico regional se corrobora en el intervalo 2019-2024, periodo en el que anota un 7,2%, cuando, en territorio español, se detiene en un 5,8%. Como suele probarse, esta expansión se asemeja en hombres y mujeres, aunque estas crecen relativamente más, si bien la brecha entre las tasas de variación es de apenas cuatro o cinco décimas, en las dos últimas anualidades en la geografía murciana.

Donde empieza a aparecer el sesgo de género es en la población activa. En la Región de Murcia, la integran 425.500 hombres y 353.800 mujeres. Sin embargo, la incorporación progresiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado se ratifica a través de las tasas de variación. El aumento interanual femenino en 2024 es de un 3,1%, un punto porcentual más que la tasa precedente, mientras que el masculino se estaciona en un 0,5%, cuando, en 2023, al menos alcanza un 1,6%. Esta diferencia se extiende a la evolución desde 2019, periodo en que las activas murcianas aumentan un 11,2%, frente a un 6% en los activos. En cifras absolutas, hay 35.700 mujeres más en cinco años que integran la demanda de trabajo regional. En España, la población activa femenina avanza igualmente más que la masculina en el quinquenio antedicho, aunque las tasas –un 7,1% frente a un 5,2%- reflejan una progresión menos acusada. En cuanto a la edad, 2024 es el tercer ejercicio consecutivo en que el intervalo mayoritario dentro de la población activa murciana es el de entre 45 y 54 años, compuesto por 217.000 integrantes –en España, lo es desde 2020-, lo que se acopla con la trayectoria descendente de quienes tienen entre 35 y 44 años; en cambio, tiende

TABLA 3.2.
POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

		Región de Murcia						España				RM/E
		2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			2024
					23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	%
Total	**Ambos sexos**	**1.216,8**	**1.286,4**	**1.304,5**	**1,4**	**1,8**	**7,2**	**41.565,8**	**1,4**	**1,5**	**5,8**	**3,1**
	Hombres	604,3	640,2	647,8	1,2	1,5	7,2	20.209,0	1,5	1,5	5,8	3,2
	Mujeres	612,6	646,3	656,7	1,6	2,0	7,2	21.356,8	1,4	1,6	5,9	3,1
Activos	**Ambos sexos**	**719,4**	**766,6**	**779,3**	**1,7**	**1,8**	**8,3**	**24.424,6**	**1,3**	**2,1**	**6,1**	**3,2**
	Hombres	401,3	423,4	425,5	0,5	1,6	6,0	12.912,6	1,4	1,5	5,2	3,3
	Mujeres	318,1	343,2	353,8	3,1	2,1	11,2	11.512,0	1,1	2,7	7,1	3,1
Inactivos	**Ambos sexos**	**497,4**	**519,9**	**525,2**	**1,0**	**1,7**	**5,6**	**17.141,2**	**1,6**	**0,7**	**5,5**	**3,1**
	Hombres	203,0	216,7	222,3	2,6	1,4	9,5	7.296,4	1,6	1,5	7,0	3,0
	Mujeres	294,4	303,1	302,9	-0,1	1,8	2,9	9.844,7	1,7	0,2	4,5	3,1

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

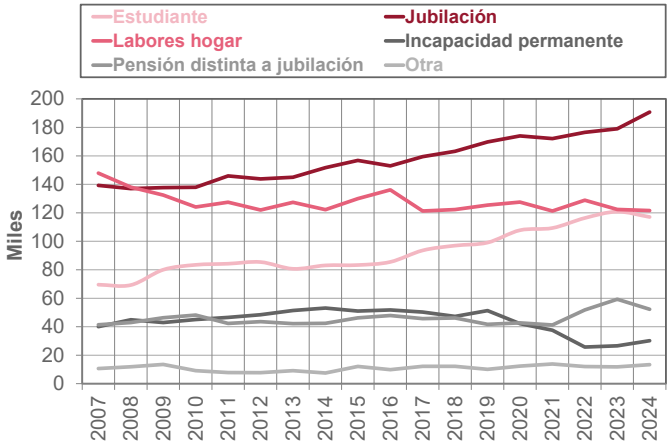
al alza en el resto de cohortes, en este colectivo en ambas referencias territoriales.

A la vez que aumenta la población activa, lo hace la inactiva, con más brío en la Región de Murcia, con menos en España. Definida como la población en edad de trabajar que no tiene trabajo remunerado, ni lo busca de forma activa, cuenta con 525.200 integrantes en el primer ámbito geográfico, por 17,1 millones en el segundo. En el caso murciano, su repunte de un 1% en un año queda seis décimas por debajo del español, pero, en el quinquenio 2019-2024, la tasa entre los inactivos regionales denota un incremento de un 5,6%, una décima más. Como reverso de la población activa regional, hay más mujeres (302.900) que hombres (222.300) en la inactiva, aunque, en el último año, el número de ellas no se eleva, lo que sí ocurre en ellos.

La población inactiva se nutre sobre todo de personas jubiladas. En la Región de Murcia, son 190.800 quienes se ajustan a este rasgo, un 6,6% más que en 2023. A continuación, se sitúan aquellas en la inactividad laboral por realizar labores del hogar, con 121.600 personas, en esta ocasión en receso interanual (–0,6%), y por estudiantes, con 117.100, también contrayéndose además de manera más fuerte (–3,1%). Completan el cuadro quienes perciben una pensión distinta a la de jubilación (52.300), están en incapacidad permanente (30.200) y se adscriben a la rúbrica *Otras causas* (13,4%), retrocediendo en un año sólo entre los primeros. En comparación con los datos de 2019, sólo se observa que disminuyen los inactivos murcianos por labores del hogar e incapacidad permanente.

La tasa de actividad no deja de moverse en torno al 60%. En la Región de Murcia, se estima un 59,7% en 2024, una décima más que en los dos años anteriores. La brecha de género entre la de los hombres (65,7%) y la de las mujeres (53,9%) marca casi doce puntos porcentuales, aunque minora en un año al hacerlo la primera en cuatro décimas y aumentar la segunda en ocho. El citado umbral del 60% sólo se supera en una ocasión, concretamente en 2021, desde 2015, cuando la Gran Recesión apenas acaba de llegar a su fin. Estos niveles son incluso más altos que en España, donde la tasa es de un 58,8%, siendo la masculina de un 63,9% y la femenina de un 53,9%.

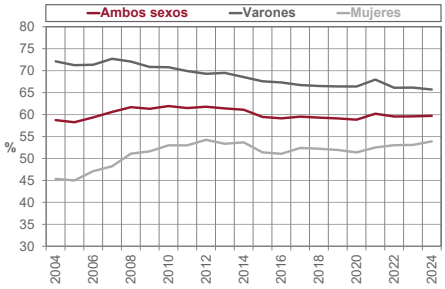
GRÁFICO 3.2.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA POR CAUSAS DE INACTIVIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2007-2024 (Medias anuales en miles)

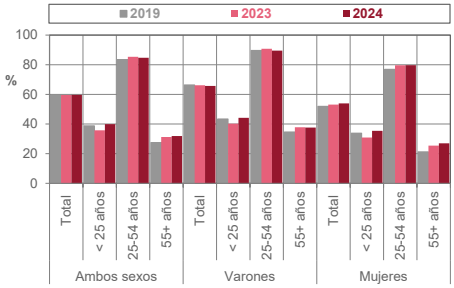


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.3.
TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA.
(Medias anuales en %)

POR SEXO. 2004-2024 | **POR SEXO Y EDAD. 2019, 2023 Y 2024**





Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

También hay notables diferencias entre las tasas de actividad por edad. Si se toma el intervalo de entre 25 y 54 años, que cubre el grueso de la población laboral, se elevan. En la Región de Murcia, está en un 84,7%; en España, en un 87,5%. Hay sendas variaciones pequeñas a la baja en un año en ambos casos, de seis décimas

en el primero, de una en el segundo. En este tramo, también se observa la brecha de género, pues, en el ámbito murciano, la tasa masculina se alza a un 89,5%, mientras que la femenina queda en un 79,7%. Entre la población menor de 25 años, hay una activación creciente, con una tasa regional del 39,9%, la más alta desde 2016, que se desagrega en un 44,2% en los hombres y un 35,4% en las mujeres. Entre los mayores de 55 años, también hay una mayor presencia relativa en el mercado de trabajo, muy asociada al retraso en la edad de jubilación, siendo la tasa murciana de un 31,9% en ambos sexos, de un 37,6% en los varones y de un 27% en las mujeres.

La Región de Murcia es una de las comunidades autónomas con un mercado laboral más amplio en comparación con su población potencialmente activa. Las tasas de actividad en el año de referencia son sólo superiores en Baleares (63,9%), la Comunidad de Madrid (63,1%) y Cataluña (61,6%), mientras que, en el noroeste peninsular, Galicia (53,2%) y Asturias (51,4%) lideran las más quietas. Entre los varones, se observa una imagen parecida, con Baleares (68,3%) a la cabeza y Asturias (55,6%) a la cola. Entre las mujeres, la tasa murciana no destaca tanto en el contexto territorial, aunque Baleares (59,7%) nuevamente muestra la más alta, a la vez que, entre las que cuentan con más inactivas que activas, están Asturias (47,7%), Extremadura (49,4%), Galicia (49,5%) y Castilla y León (49,8%).

3.1.3. POBLACIÓN OCUPADA

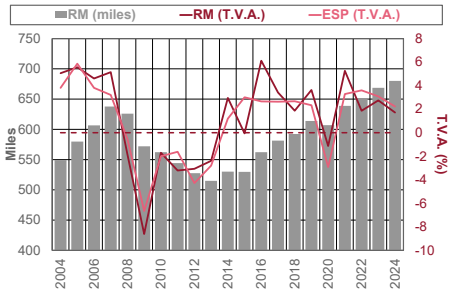
3.1.3.1. PERFIL DEMOGRÁFICO

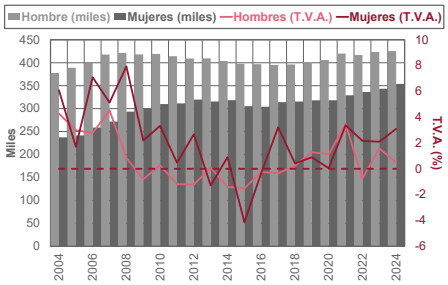
La bonanza en el desarrollo de la actividad económica contribuye, según las fuentes estadísticas especializadas en mercado de trabajo, a la continuidad en el proceso de creación de empleo. En lo que concierne a la Región de Murcia, la EPA, de manera similar a los registros de la TGSS, muestra que hay más personas con empleo en 2024, pero ambas fuentes difieren en cuanto al ritmo. Ciñendo el análisis a partir de la fuente del INE, se atempera, además de forma más evidente que en España. Simultáneamente, mientras que la población ocupada española crece de forma continuada trimestre a trimestre, aunque con menor velocidad conforme avanza el año, la murciana está más expuesta a la estacionalidad, ya que incluso se contrae en los meses finales. Este freno impide llegar aún a los 700.000 ocupados. Lo más positivo que se puede expresar de la ocupación regional es que su expansión la sostiene la población femenina, ya por encima de las 300.000 integrantes.

La EPA estima que la población ocupada regional es de 680.100 personas. Son 11.500 empleos netos más, insuficiente para contener un repunte del paro y para rebasar los 18.000 empleos adicionales que se crean a lo largo de 2023. Es un nuevo máximo histórico, lo que sucede año tras año desde 2021, pero, en el último trimestre del año, se produce una contracción tanto sobre el trimestre anterior, lo que deja a este con el mejor dato de ocupación laboral: 693.700 personas –en los tres meses posteriores, se pierden 21.800-, como en términos interanuales. En cálculos de tasas de variación y conforme a los promedios anuales, se obtiene un crecimiento en 2024 del 1,7%, cuando, en el año previo, llega a un 2,8%. No una evolución más próspera que la que se observa en España, donde la progresión es de un 2,2%, ralentizada en relación con el 3,1% en 2023. Sorprende la contracción que, según la EPA, sucede en el último trimestre de 2024. Mientras que en los tres primeros trimestres aumenta la cantidad de ocupados en torno a un 2-3% sobre la del mismo trimestre de 2023, el último marca un –1%. Este proceso rebaja la participación murciana en el empleo español, que se queda en un 3,1%, una décima menos en un año. No obstante este traspié, es dinámico el mercado laboral en la Región de Murcia. Obsérvese que, pandemia por el medio, hay netamente 66.300 personas más

GRÁFICO 3.4.
POBLACIÓN OCUPADA TOTAL Y POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024
(Medias y tasas de variación anual)

TOTAL **HOMBRES Y MUJERES**





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

TABLA 3.3.
OCUPADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	2019	2023	2024	23/24 (%)	22/23 (%)	19/24 (%)	% Esp. 2024
Andalucía	3.119,8	3.383,9	3.462,1	2,3	3,3	11,0	16,0
Aragón	587,6	611,3	620,2	1,4	1,9	5,5	2,9
Asturias	387,0	392,5	413,6	5,4	2,3	6,9	1,9
Baleares	571,2	589,6	607,3	3,0	2,4	6,3	2,8
Canarias	905,9	968,4	1.005,6	3,8	4,7	11,0	4,6
Cantabria	243,8	254,9	263,5	3,4	2,3	8,0	1,2
Castilla y León	990,8	1.011,4	1.025,1	1,4	0,1	3,5	4,7
Castilla- La Mancha	825,1	895,1	899,2	0,5	2,7	9,0	4,2
Cataluña	3.440,7	3.734,5	3.827,1	2,5	3,9	11,2	17,7
C. Valenciana	2.087,3	2.304,1	2.345,2	1,8	4,0	12,4	10,8
Extremadura	390,7	415,3	418,2	0,7	1,4	7,0	1,9
Galicia	1.095,2	1.128,6	1.144,0	1,4	2,3	4,5	5,3
Madrid	3.099,0	3.328,2	3.439,6	3,3	3,4	11,0	15,9
R. Murcia	613,8	668,6	680,1	1,7	2,8	10,8	3,1
Navarra	288,9	298,7	312,5	4,6	1,1	8,2	1,4
País Vasco	936,1	995,7	987,8	-0,8	2,9	5,5	4,6
Rioja, La	140,6	146,6	146,2	-0,3	0,6	4,0	0,7
España	19.779,3	21.182,2	21.653,9	2,2	3,1	9,5	100,0

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

con empleo en el quinquenio 2019-2024, lo que equivale a una tasa del 10,8%, en un contexto en el que el de España gana casi 1,9 millones, en términos relativos un 9,5%.

Es llamativo advertir que, mientras las proyecciones sobre el crecimiento del PIB no avanzan un alto grado de dispersión por territorios autonómicos, sí es grande en la evolución interanual de la ocupación. La expansión es notable, y a mayor ritmo que en 2023, en Asturias (5,4%) y Navarra (4,6%). En contrapartida, mientras que ningún territorio pierde empleo en 2023, sí que padecen este contratiempo un año después el País Vasco (–0,8%) y La Rioja (–0,3%). En el quinquenio 2019-2024, todas las comunidades avanzan en empleo, con la Comunidad Valenciana, Cataluña, Canarias, la Comunidad de Madrid y Andalucía a la cabeza anotando tasas alrededor del 11%. Las de alza más endeble son Castilla y León (3,5%) y La Rioja (4%).

La población ocupada murciana está integrada por 377.000 varones y 303.100 mujeres. Estos guarismos rematan una evolución interanual que se caracteriza por el estancamiento del empleo masculino y, en consecuencia, una expansión exclusivamente femenina. Los 11.500 empleos netos que se generan en la Región de Murcia en 2024 son todos de mujeres, lo que implica un incremento relativo del 4%, un punto más que en 2023. Compárese con España, donde la población ocupada femenina avanza un 2,5% en un año, mientras que la masculina también lo hace, aunque a una tasa más baja en medio punto porcentual. Detrás del auge del empleo femenino regional está su ascenso en actividades terciarias y en el sector público, mientras que, además de no beneficiarse de la buena marcha en aquellas, la contracción del empleo en la construcción incide en el de los varones. Entre 2019 y 2024, periodo en el que la población ocupada regional aumenta en ambos sexos, el impulso igualmente es mayor en las mujeres (16,5%), mientras que, en los hombres, es mucho más tenue (6,6%). En España, ocurre lo mismo, con una brecha menor: 11,3% frente a 8%. La participación de las mujeres en la población ocupada regional prospera un punto porcentual, aupándose a un 44,6% en 2024, la más alta de la serie histórica, siendo mayoritaria tradicionalmente en los servicios, con lo que un mayor peso de este sector en la economía redunda a favor del empleo femenino. De todos modos, la presencia de la mujer en la ocupación española, con una cuota del 46,4%, se manifiesta superior.

El suave crecimiento del empleo regional concurre con una mayor disparidad que en 2023 en el momento en que se desagrega por tramos de edad. El núcleo central que configura el de 25-54 años concentra casi medio millón de integrantes (494.600), pero esto comporta un estancamiento interanual. En sentido diferente, el empleo joven, definido por quienes tienen menos de 25 años, ya supera las 50.000 personas, habiendo experimentado un impulso del 16,5%, mientras que el de 55 y más años, con 135.400 integrantes, se impulsa un 3,7%, lo que, coincidiendo con la contracción en el intervalo central, dilata el envejecimiento de la población murciana que trabaja. Al cotejar con la evolución en el periodo 2022-2023, lo que sobresale es la aceleración del empleo juvenil murciano. En la descomposición por géneros descuella que el empleo femenino es más dinámico, creciendo incluso en la cohorte 25-54 años (1,7%), en la que el masculino cae (–1,5%). En España, se extrapola el protagonismo de los intervalos extremos, frente a un crecimiento más moderado en el de 25-54 años, tanto de forma agregada como para hombres y mujeres.

Como la ocupación laboral crece a un compás similar al de la población activa, la tasa de empleo regional se manifiesta de forma estacionaria. En 2024, se sitúa en un 52,1%, simplemente una décima más que el año anterior. Es la misma que en España, con la salvedad que, en ese ámbito,

TABLA 3.4.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España				RM/E
	2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			2024
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	%
Ambos sexos	**613,7**	**668,6**	**680,1**	**1,7**	**2,8**	**10,8**	**21.653,9**	**2,2**	**3,1**	**9,5**	**3,1**
Menores de 25 años	38,9	43,0	50,1	16,5	4,9	28,7	1.311,5	8,4	6,8	26,3	3,8
25-54 años	475,1	495,1	494,6	-0,1	2,1	4,1	15.771,0	1,0	2,2	3,7	3,1
55 y más años	99,7	130,5	135,4	3,7	4,5	35,8	4.571,5	4,8	5,5	29,6	3,0
Hombres	**353,6**	**377,0**	**377,0**	**0,0**	**2,6**	**6,6**	**11.601,4**	**2,0**	**2,4**	**8,0**	**3,2**
Menores de 25 años	24,3	26,5	29,8	12,7	12,5	22,7	730,3	10,8	5,2	25,6	4,1
25-54 años	270,1	275,9	271,6	-1,5	1,1	0,6	8.380,2	0,5	1,5	2,2	3,2
55 y más años	59,2	74,6	75,5	1,2	4,8	27,5	2.490,9	4,8	4,7	27,0	3,0
Mujeres	**260,2**	**291,6**	**303,1**	**4,0**	**3,0**	**16,5**	**10.052,4**	**2,5**	**4,0**	**11,3**	**3,0**
Menores de 25 años	14,7	16,5	20,3	22,7	-5,4	38,2	581,1	5,4	8,7	27,1	3,5
25-54 años	205,1	219,2	223,0	1,7	3,4	8,7	7.390,8	1,7	3,0	5,4	3,0
55 y más años	40,5	55,9	59,9	7,1	4,0	47,8	2.080,6	4,8	6,4	32,9	2,9

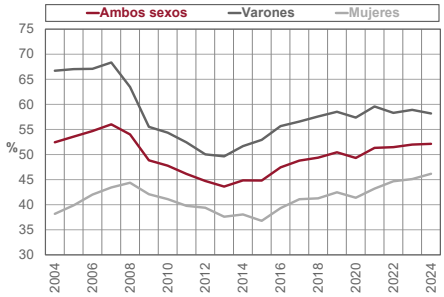
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

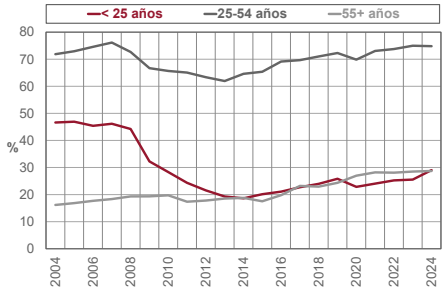
el auge interanual es de cuatro décimas. Las oportunidades crecientes de empleo entre las mujeres respaldan una tendencia creciente en las tasas de empleo femeninas. En la Región de Murcia, alcanza un 46,2% -reverso: entre las mujeres en edad de trabajar, las que trabajan todavía son minoría-, frente a un 45,1% en 2023 o un 42,5% en 2019; en España, es incluso de un 47,1%, con lo que gana seis décimas en un año y más de dos puntos sobre el 44,8% el año antes de la pandemia. A pesar del progreso, queda camino para la equiparación con las tasas masculinas. En tierras murcianas, marca un 58,2%, aunque las oscilaciones saldan sendos recesos de siete décimas en un año y de tres décimas en un quinquenio; en España, es menor, de un 57,4%, si bien la evolución es ligeramente alcista en términos netos. La brecha es de doce puntos, la más estrecha dentro de los años de crecimiento económico.

La divergencia es del mismo modo innegable al tomar las tasas por intervalos de edad. En los extremos, no llegan a tres de cada diez las personas potencialmente activas que trabajan. En la Región de Murcia, la tasa de empleo de la población menor de 25 años es de un 29,1%, mientras que, entre quienes tienen 55 años o más, es de un 28,7%. No obstante, revelan un adelanto en los últimos cinco años, de 3,2 puntos entre los más jóvenes, de 4,4 entre los más veteranos. Hay que dirigirse al intervalo intermedio para divisar dónde se concentra la empleabilidad. Entre quienes tienen entre 25 y 54 años, la tasa de empleo regional es de un 74,8%, un par de décimas menor que la de 2023, pero dos puntos y medio por encima de la de 2019. En esta cohorte, las mujeres murcianas con empleo sí son mayoría, pues la tasa es de un 69,3%, si bien la de los hombres se eleva a un 80,1%.

GRÁFICO 3.5.
TASAS DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024 (Medias anuales en %)

SEXO | **EDAD. AMBOS SEXOS**





Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

TABLA 3.5.
POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y NACIONALIDAD. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

		Región de Murcia						España				RM/E
		2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			2024
					23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	%
Total	Ambos sexos	613,8	668,6	680,1	1,7	2,8	10,8	21.653,9	2,2	3,1	9,5	3,1
	Hombres	353,6	377,1	376,9	0,0	2,6	6,6	11.601,4	2,0	2,4	8,0	3,2
	Mujeres	260,2	291,6	303,2	4,0	3,0	16,5	10.052,5	2,5	4,0	11,3	3,0
Españ.	Ambos sexos	521,8	559,9	566,2	1,1	2,5	8,5	18.419,9	1,4	1,8	6,0	3,1
	Hombres	295,8	309,8	309,5	-0,1	3,0	4,6	9.851,9	0,8	1,5	4,3	3,1
	Mujeres	226,0	250,1	256,7	2,6	1,9	13,6	8.568,1	2,2	2,1	8,0	3,0
Extr.	Ambos sexos	92,0	108,7	113,9	4,8	3,9	23,8	3.234,0	6,9	11,6	34,7	3,5
	Hombres	57,8	67,3	67,4	0,2	0,6	16,7	1.749,6	8,9	7,9	34,4	3,9
	Mujeres	34,2	41,4	46,5	12,1	9,9	36,0	1.484,5	4,7	16,2	35,2	3,1

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

Con una evolución demográfica capitalizada por la población extranjera[1], este colectivo alcanza una notable relevancia en el empleo. Aunque una sección posterior profundiza en su análisis, unas notas ahora para resumir su evolución en 2024, caracterizada por el vigor con que aumenta. En la población ocupada regional, cuentan con 113.900 miembros, mientras que quienes tienen nacionalidad española ascienden a 566.200. Estos son 6.300 más sobre el promedio de 2023;

1 Maqueda y Clemente (2025).

aquellos, 5.200, un 45% del incremento anual cuando aportan al empleo total un 16,7%. Sin embargo, no son las cifras absolutas, sino las tasas de variación, lo que sostiene la vitalidad del empleo foráneo (4,8%) frente al local (1,1%). También en España, donde las citadas tasas son de un 6,9% y de un 1,4% respectivamente. El vigor del crecimiento de la ocupación inmigrante se manifiesta asimismo desde 2019, con 21.900 ocupados extranjeros más, lo que significa un 23,8% más, mientras que el ascenso entre españoles y nacionalizados se queda en un 8,5%. En ambos periodos, lo más destacado de las subidas en el empleo extranjero es que la mayor parte del ascenso (casi la totalidad en 2024) se concentra en las mujeres.

3.1.3.2. SECTOR PRODUCTIVO, CUALIFICACIÓN Y SITUACIÓN PROFESIONAL

La creación neta de empleo en la Región de Murcia en el último año forja un perfil sectorial marcadamente diferenciado. En lo positivo, más de la mitad de estos nuevos ocupados se concentran en los servicios, pero el sector primario y la industria muestran un vigor mayor, con lo que se desmarcan de contracciones sufridas en ejercicios anteriores. En lo negativo, se destruye empleo en la construcción. Es un retrato desigual en contraste con España, donde el empleo que se amortiza es el agrario, haciéndolo por tercera vez consecutiva, frente a las tendencias favorables en los tres grandes sectores restantes. Si el horizonte de análisis es el quinquenio 2019-2024, la fuerza del empleo regional es sobre todo terciaria.

Las actividades agrarias y pesqueras muestran un crecimiento anual dentro de la población ocupada regional a una tasa del 7,3%, la más alta de entre las cuatro opciones sectoriales. Es un impulso que contrasta con la apatía del año precedente y con el receso a escala española, de un –2%, que se hunde a un –8,1% al acumular tres descensos consecutivos, además de con una mayor tranquilidad con que se desenvuelve la afiliación regional en alta laboral en el Sistema Especial Agrario. En los últimos cinco años, el incremento acumulado no es mucho más brioso (7,6%). En cuanto a la cifra de ocupados regionales en este sector, es de 80.600, lo que puede avalar una recuperación total en la medida en que iguala el máximo alcanzado en 2017 dentro de una serie temporal que abarca desde la vigencia de la nueva CNAE. Su peso en la ocupación murciana total es de un 11,8%, mucho más representativo que el 3,5% en España, que enlaza con que en torno a uno de cada diez ocupados agrarios españoles se asigna al ámbito murciano.

La industria regional ocupa a 79.200 personas, un 5,1% más que en 2023. Se eleva más que en España (2,6%), pero el buen año no consigue remediar pérdidas pasadas. Así, partiendo de la anualidad previa a la pandemia, se contrae un 6,5%, cuando, en el ámbito español, crece un 4,5%. Queda muy lejos el máximo (94.700) que se alcanza en 2008. La destrucción quinquenal se agrava en las ramas regionales de extracción y suministro (–12,2%), pero también aqueja a la industria manufacturera murciana (–5,9%), con lo que mucho no puede hacer la compensación parcial de 2024.

En cuanto a la construcción, da trabajo en la Región de Murcia a 39.200 personas. 2024 es un año malo para la licitación oficial de las Administraciones Públicas en territorio murciano, mientras que la edificación residencial todavía absorbe proyectos de modesta cuantía al medirse con los de la primera década del siglo XXI, lo que ayuda a explicar el estado en el empleo sectorial, que decrece un 10,4%, cuando, en España, se eleva un 4,7%. Entre 2019 y 2024, también coinciden los signos: negativo en el ámbito murciano (–8,9%); positivo en el español (14,5%).

La población ocupada murciana en los servicios suma 481.100 personas, un

70,7% del agregado regional. Son 6.600 empleos netos más sobre los de 2023, lo que implica una tasa de variación anual del 1,4%, modesta respecto al sector primario y la industria, así como sobre las del sector en las tres anualidades anteriores. En España, el crecimiento sectorial es de un 2,2%, medio punto más. En lo que concierne al peso murciano en la ocupación terciaria española, es de un 2,9%, lo que la priva de denotar especialización. Donde este gran sector brilla es en la trayectoria del periodo 2019-2024, pues, mientras que la industria y la construcción se deterioran y el sector primario regional apenas cuenta con 5.700 empleos netos más, su aportación en cuanto a nuevas ocupaciones se cuantifica en 70.000, a una tasa acumulada del 17%, a la vez que, en el sector terciario español, se queda en un 10,8%.

A escala autonómica, la EPA desagrega la población ocupada en siete agrupaciones, en algunos casos con un nivel de heterogeneidad innecesario en cuanto a la particularidad de las ramas integradas. Así ocurre con *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería*[2], que, en el empleo terciario regional, concentra con creces dos de cada cinco ocupados. Esta agrupación más *Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales* abarcan tres de cada cuatro empleos en los servicios murcianos, cuando las cinco restantes se quedan con un resto acumulado del 25,5%. Dos de ellas tienen una ocupación regional muy discreta: *Actividades financieras y de seguros*, con 7.400 personas, y *Actividades inmobiliarias*, con 2.100, ambas en retroceso tanto sobre las cifras de 2023 como, aunque no en España, sobre las de 2019. Por eso, es prudente concentrar el análisis en las cinco restantes.

En *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería*, hay 209.000 ocupados murcianos, cifra similar a la de 2023. En los últimos cinco años, sin embargo, crece un 18,6%, la segunda tasa acumulada más alta de las cinco de servicios que se escogen para el análisis. La agrupación regional tiene un peso del 3,5% en el total sectorial español, lo que la hace muy representativa en la manera en que sólo la supera el sector primario. En *Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales*, se estiman 149.200 ocupados, un 4,5% más que en el año anterior, cuando, en España, el alza se acorta a un 2,3%. El empleo en estas actividades, localizado esencialmente en el sector público, se acrecienta señaladamente desde 2019, a sendas tasas acumuladas de un 18,4% en la Región de Murcia y de un 14% en España, lo que se explica sobre todo por las necesidades de la pandemia. Con mucho menos arraigo, viene detrás *Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares*, con 53.700 ocupados, que se contrae en el último año (–2,4%), pero sube sobre 2019 (13,4%). *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios*, con 47.300 ocupados, aumenta un 8,7% sobre 2023 y, como señal de recuperación completa en muchas actividades afectadas por las restricciones de la COVID-19, un 9,1% en cinco años, en ambos casos con más contundencia que en territorio español. Por último, *Información y comunicaciones* apenas llega a 12.500 ocupados, pero se agranda un 6,6% en un año y, sobre todo, un 65,3% en un quinquenio.

Uno de los signos más inquietantes en el crecimiento del empleo regional a lo largo de 2024 es que se visibiliza destaca-

2 Colino Sueiras y Martínez Carrasco (2024). Los autores se sorprenden de que ramas tan diferentes, a la vez tan importantes, como el comercio, el transporte y la hostelería estén integradas en una sola agrupación "*frente a otras actividades terciarias cuyo peso productivo y ocupacional es mucho más reducido*".

TABLA 3.6.
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España				RM/E
	2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			2024 (%)
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	
Agricultura	74,9	75,1	80,6	7,3	0,3	7,6	752,1	-2,0	-3,9	-5,7	9,8
Industria	84,8	75,4	79,2	5,1	-9,2	-6,5	2.886,8	2,6	1,3	4,5	2,7
Industrias extractivas; suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro agua, actividades saneamiento, gestión residuos, descontaminación	8,4	6,8	7,4	8,1	52,5	-12,2	286,6	9,3	-1,2	6,9	2,6
Industria manufacturera	76,4	68,5	71,9	4,9	-12,7	-5,9	2.600,2	1,9	1,5	4,2	2,7
Construcción	43,0	43,8	39,2	-10,4	13,2	-8,9	1.463,8	4,7	3,2	14,5	3,1
Servicios	411,1	474,5	481,1	1,4	4,5	17,0	16.551,1	2,2	3,8	10,8	2,9
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	176,3	209,5	209,0	-0,2	-1,3	18,6	6.187,0	1,9	4,8	6,3	3,5
Información y comunicaciones	7,6	11,8	12,5	6,6	4,2	65,3	831,7	10,4	2,2	38,0	1,6
Actividades financieras y de seguros	8,3	7,8	7,4	-5,2	-21,7	-11,4	450,0	-6,7	2,0	4,8	1,6
Actividades inmobiliarias	2,3	4,2	2,1	-50,6	22,6	-8,8	164,4	-4,8	7,4	6,6	2,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	47,3	55,0	53,7	-2,4	18,3	13,4	2.364,0	3,2	5,0	15,2	2,4
Administración Pública y defensa, Seg. Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	126,0	142,8	149,2	4,5	7,4	18,4	5.016,3	2,3	2,4	14,0	2,9
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; act. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	43,3	43,5	47,3	8,7	14,3	9,1	1.537,9	0,6	3,3	3,8	2,8

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

damente en el segmento menos formado. Quienes, como mucho, tienen un nivel de educación primaria suman 61.400 ocupados, un 17,4% más que en 2023, un auge llamativo frente al estancamiento de la anterior anualidad. Cuantificado en 9.100 nuevos empleos, son ocho de cada diez de los que genera el mercado laboral murciano de forma agregada. En el último quinquenio, este empleo menos instruido se encumbra un 15,6%. De forma discrepante, se retrae en España tanto sobre 2023 (–6,6%) como sobre 2019 (–12,3%). Acorde con un tejido productivo con menores requerimientos formativos, este nivel bajo concentra un 9% de la población ocupada regional, frente a un 4,3% en España. Esta debilidad se mitiga algo con los ocupados con educación superior, que se estiman en 256.800, un 37,8% del total regional, si bien en España alcanzan un 46,7%. Este colectivo se incrementa un 3,9% en un año, casi un punto porcentual más que en el empleo español, agrandándose un 17,5% sobre su nivel de 2019, asimismo ocho décimas más que aquel. En las secciones asociadas a la educación secundaria es donde se observa una mayor lentitud en la progresión. Entre

TABLA 3.7.
POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL ACADÉMICO. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España				RM/E
	2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			2024
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	%
Total	**613,8**	**668,6**	**680,1**	**1,7**	**2,8**	**10,8**	**21.653,9**	**2,2**	**3,1**	**9,5**	**3,1**
Hasta educación primaria inclusive (1)	53,1	52,3	61,4	17,4	0,2	15,6	935,2	-6,6	5,4	-12,3	6,6
Educación secundaria primera etapa	201,8	213,1	203,7	-4,4	-2,6	0,9	5.420,8	1,5	1,9	1,8	3,8
Educación secundaria segunda etapa (2)	140,3	156,2	158,3	1,3	2,7	12,8	5.187,3	3,2	2,5	9,7	3,1
Educación superior	218,5	247,1	256,8	3,9	8,5	17,5	10.110,6	3,0	3,8	16,7	2,5

(1) Incluye analfabetos, educación primaria incompleta y completa de la nueva clasificación.
(2) Con orientación general y con orientación profesional (esta comprende la educación postsecundaria no superior).

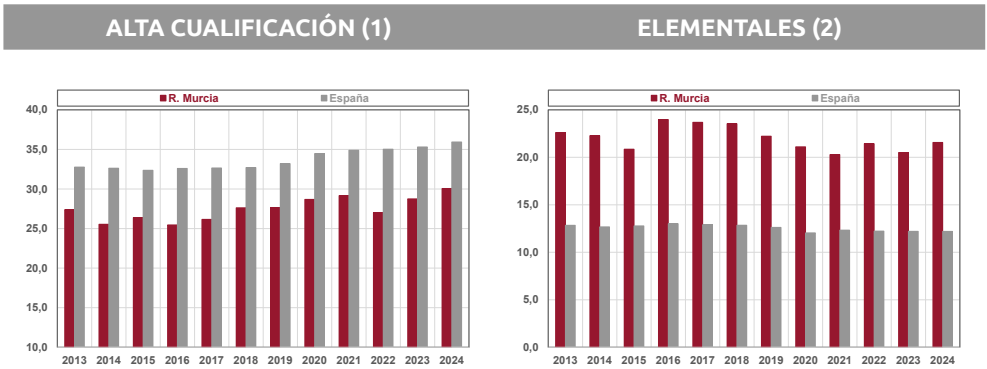
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

quienes se adscriben a la primera etapa, se cuentan 203.700 ocupados regionales, replegándose incluso un 4,4% en un año, lo que deja un avance muy poco perceptible (0,9%) desde 2019. En la segunda etapa, con más contenidos profesionales, se estiman 158.300 ocupados, un 1,3% más que en 2023, si bien la tasa acumulada sobre 2019, de un 12,8%.

El bajo nivel académico en términos relativos de la población que trabaja en la Región de Murcia enlaza claramente con la estructura ocupacional, más congruente con las demandas del tejido empresarial. Por un lado, las ocupaciones de alta cualificación, detalladas a partir del ejercicio de perfiles directivos, técnicos y profesionales, no expresan representatividad en el contexto español. Su peso en la población ocupada regional llega a un 30,1% en 2024, lo que representa un progreso respecto al intervalo 26,2-29,2% en que oscila entre 2017 y 2023, pero, en España, ya está en un 35,9%, con lo que la brecha suele estar en los seis puntos porcentuales. Sólo Canarias (25%) y Castilla-La Mancha (29,1%) muestran una ratio inferior. Por otro, las ocupaciones elementales tienden a emplear, como mínimo, a uno de cada cinco personas con trabajo. En 2024, su cuota en el caso murciano es de un 21,6%, lo que conlleva un incremento interanual de 1,1 puntos porcentuales. Además de sobrepasar en más de nueve puntos la participación en la ocupación laboral de España, que baja a un 12,2%, ya alta dentro de la Unión Europea, muestra la mayor participación relativa de las ocupaciones básicas de entre las 17 comunidades autónomas. La distancia llega a ser de cinco puntos sobre la siguiente, de un 16,4%, estimada en Canarias. Ni siquiera las habituales en este análisis, Andalucía (14,4%) y Extremadura (14,3%), quedan por debajo de aquel porcentaje.

Persiste el retroceso en el empleo por cuenta propia, que retorna a cotas infe-

GRÁFICO 3.6.
OCUPACIONES DE ALTA CUALIFICACIÓN Y ELEMENTALES.
2013-2024
(% de la población ocupada, medias anuales)



(1) Las ocupaciones de alta cualificación se adscriben a los siguientes grandes grupos de ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11): 1 Directivos y gerentes; 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3 Técnicos; profesionales de apoyo.
(2) Dentro de la CNO-11, se corresponde con el gran grupo 9 Ocupaciones elementales.

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

riores a los cien mil ejercientes. En el año de referencia, el promedio regional es de 90.600, unos trece mil menos que en 2023, lo que implica una tasa de variación de un −12,6%, agravándose el deterioro frente al −5,4% anotado entonces. En España, el autoempleo simplemente se estanca (−0,2%). Como, entre 2020 y 2022, en paralelo al impacto de la pandemia, la tendencia regional es ascendente, el saldo quinquenal se traduce en un decremento menor (−3,9%), pero contrasta con que el trabajo autónomo español incorpora 105.500 miembros adicionales (3,4%). Esta clase de ocupación tiene menos peso relativo en el empleo regional, al que aporta un 13,3%, que en España (14,8%).

El empleo por cuenta ajena, en sentido contrario, capitaliza la progresión. En 2024, se estima en 589.400 personas, el máximo de la serie histórica regional, llegando a superar en su tercer trimestre las seiscientas mil (605.600). La tasa de crecimiento anual es potente, como en el ejercicio previo, de un 4,4%, una tasa que es más del doble que la correspondiente española. El dinamismo de este empleo no es circunstancial. Acumula un incremento del 13,5% desde 2019, frente a un 10,6% en el país.

3.1.3.3. EMPLEO PÚBLICO

La creación de empleo en la Región de Murcia, como se ve, se vertebra de forma exclusiva en el trabajo asalariado. Dentro de este, la evolución positiva no hace distinciones por titularidad de la unidad empleadora en sus dos grandes acepciones. Crece en el sector público y en el sector privado, aunque con diferencias en cuanto a cuantías y ritmos.

TABLA 3.8.
OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL. 2019-2024 (Medias anuales en miles) (1)

	Región de Murcia						España				RM/E
	2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			2024
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	(%)
Ocupados	613,8	668,6	680,1	1,7	2,8	10,8	21.653,9	2,2	3,1	9,5	3,1
Cuenta propia	94,3	103,7	90,6	-12,6	-5,4	-3,9	3.206,5	-0,2	1,5	3,4	2,8
Asalariados	519,4	564,9	589,4	4,4	4,4	13,5	18.439,8	2,7	3,4	10,6	3,2

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

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

TABLA 3.9.
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			RM/E
	Miles			Variación (%)			Variación (%)			(%)
	2019	2023	2024	23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Asalariados	519,4	564,9	589,4	4,4	4,4	13,5	2,7	3,4	10,6	3,2
Sector público	96,9	107,1	113,0	5,5	5,6	16,6	1,1	1,6	10,5	3,2
Sector privado	422,4	457,8	476,5	4,1	4,2	12,8	3,0	3,9	10,6	3,2

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

Los promedios regionales de 2024 estiman 476.500 personas que trabajan por cuenta ajena en empresas privadas y 113.000 en el sector público. Al cotejar con los de 2023, hay 19.300 asalariados más en el primer ámbito y poco más de cuatro mil en el segundo, pero las tasas de variación sostienen que el impulso es más evidente en lo público que en lo privado, confrontándose un 5,5% con un 4,1%, manteniéndose el mismo ritmo además en ambas esferas –con más exactitud, apenas se pierde una décima sobre las del año anterior-. Hay una consolidación del proceso expansivo observado en el quinquenio 2019-2024, en el que el empleo público murciano crece un 16,6%, mientras que el privado, con menos brío, no da la espalda, con una tasa del 12,8%. Si, en la Región de Murcia, las Administraciones Públicas y sus entes dependientes dinamizan más la creación de empleo asalariado, sucede lo contrario en España en este último año, subiendo un 3% frente a un 1,1% que lo hace aquel ámbito, convergiendo desde la perspectiva quinquenal a un 10,5% –apenas una décima más en lo público-. Donde la igualdad es total es en el peso de la Región de Murcia en la población asalariada española (3,2%).

Aunque también lo es en el privado, el dato regional de 2024 sobre empleo público es el máximo de la serie histórica, lo

TABLA 3.10.
ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.
2019-2024 (Medias anuales en miles)

	2019	2023	2024	Variación (%)			% España (1)		% Ocupación total (2)	
				23/24	22/23	19/24	2019	2024	2019	2024
España	3.222,5	3.522,9	3.560,2	1,1	1,6	10,5	100,0	100,0	16,3	16,4
Andalucía	571,3	628,4	651,4	3,7	2,0	14,0	17,7	18,3	18,3	18,8
Aragón	107,9	112,9	113,2	0,3	2,7	4,9	3,3	3,2	18,4	18,3
Asturias	75,8	71,5	71,2	-0,4	-7,8	-6,1	2,4	2,0	19,6	17,2
Baleares	75,9	90,5	87,4	-3,5	3,1	15,2	2,4	2,5	13,3	14,4
Canarias	143,9	166,2	161,5	-2,8	-6,6	12,2	4,5	4,5	15,9	16,1
Cantabria	45,8	47,6	51,9	9,1	-3,2	13,3	1,4	1,5	18,8	19,7
Castilla y León	194,4	212,1	212,5	0,2	-1,3	9,3	6,0	6,0	19,6	20,7
Castilla - La Mancha	160,6	169,8	172,0	1,3	0,1	7,1	5,0	4,8	19,5	19,1
Cataluña	450,1	479,1	473,6	-1,2	3,9	5,2	14,0	13,3	13,1	12,4
C. Valenciana	294,6	372,8	370,2	-0,7	3,4	25,6	9,1	10,4	14,1	15,8
Extremadura	91,9	109,7	108,2	-1,3	1,2	17,7	2,9	3,0	23,5	25,9
Galicia	187,4	196,2	191,9	-2,2	2,6	2,4	5,8	5,4	17,1	16,8
Madrid	481,6	497,2	505,0	1,6	2,9	4,8	14,9	14,2	15,5	14,7
R.Murcia	96,9	107,1	113,0	5,5	5,6	16,6	3,0	3,2	15,8	16,6
Navarra	48,3	50,0	52,1	4,0	-0,9	7,8	1,5	1,5	16,7	16,7
País Vasco	151,8	170,5	181,2	6,3	4,1	19,4	4,7	5,1	16,2	18,3
Rioja, La	21,0	20,5	23,7	15,2	-3,6	12,6	0,7	0,7	14,9	16,2

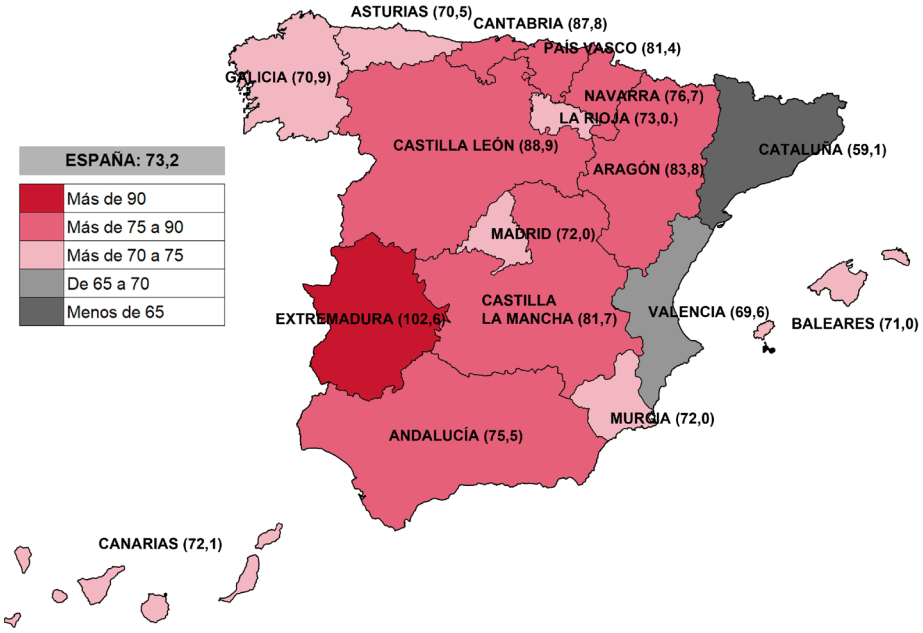
(1) Participación territorial en la población asalariada española del sector público.
(2) Participación de la población asalariada del sector público en la población ocupada de cada territorio autonómico.

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

que, por otra parte, se materializa anualidad tras anualidad desde 2019. También se incrementa su participación en el empleo público español, que se acerca a los 3,6 millones, ganando dos décimas en cinco años. Es un recorrido que no siempre se observa en el resto de territorios autonómicos. Así, en 2024, el empleo público se contrae con cierta relevancia en Baleares (3,5%), pero también en Canarias, Galicia, Extremadura, Cataluña, Comunidad Valenciana y Asturias. En Asturias y Canarias, además, se repite el receso. De las restantes, al alza por tanto, sobresale la magnitud con que avanza en La Rioja (15,2%), aunque no queda lejos la de Cantabria. Sólo en Asturias disminuye sobre el nivel de 2019 (–6,1%), lo que se contrapone con su desarrollo en la Comunidad Valenciana (25,6%), el País Vasco (19,4%) y Extremadura (17,7%).

Cuando el empleo público crece, y lo hace a un ritmo más potente que a escala nacional, puede contribuir a una mayor disponibilidad de profesionales orientados a la prestación de servicios a la ciudadanía, más allá de que la medición más objetiva pasa por la evaluación de políticas. Esta disponibilidad se puede calibrar en función del peso de la población asalariada en el sector público dentro de la población ocupada total. Este indicador de oferta marca

MAPA 3.1.
EMPLEO PÚBLICO POR 1.000 HABITANTES
EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2024 (1)



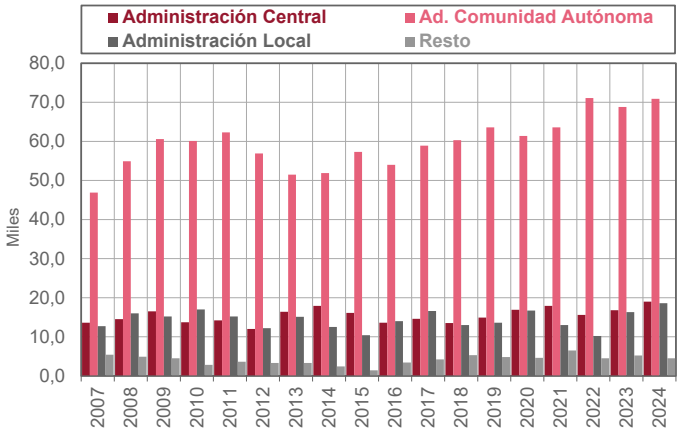
(1) Media anual de empleo público en 2024 y población a uno de enero de ese año.

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Censo anual de población (INE) y elaboración propia.

un 16,6% en la Región de Murcia –es decir, que una de cada seis personas que trabajan lo hace en este sector-. Son ocho décimas más que cinco años antes, suficientes para invertir la relación con España y sobrepasar en dos décimas al dato nacional (16,4%), en que la variación quinquenal se queda en una décima. Sin embargo, sólo seis territorios marcan pesos menores: las más distanciadas Cataluña (12,4%), Baleares (14,4%) y la Comunidad de Madrid (14,7%), quedando a menos de un punto las diferencias con la Comunidad Valenciana, Canarias y La Rioja. Por encima del 20%, únicamente se posicionan Extremadura (25,9%) y Castilla y León (20,7%).

Una perspectiva de demanda puede apoyarse en la medición de las cifras de trabajadores del sector público con relación a la población receptora de los servicios que presta, en forma de índice de asalariados del sector público por cada mil habitantes. En esta ocasión, su valor en la Región de Murcia, igual a 72, se ubica por debajo del 73,2 que marca en España, aunque se impulsa tres puntos en un solo año. Además de su equiparación con el peso del empleo público, la dispersión es significativa. Extremadura llega a 102,6, mientras que la que está a continuación, Castilla y León, se queda en 88,9. Los inferiores resultan en Comunidad Valenciana (69,6) y, sobre todo, Cataluña (59,1).

GRÁFICO 3.7.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TIPO DE ADMINISTRACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2007-2024 (Medias anuales en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

La CARM, con 70.900 ocupados, constituye el pilar del empleo público regional. La cuota autonómica en el empleo de esta naturaleza es de un 62,7%, con lo que supera en tres puntos y medio la que mantiene en España. Con relación a 2023, aumenta un 3,1%, con lo que casi corrige plenamente el descenso anual previo (–3,2%). Se divisa muy lejos en el tiempo el drástico proceso de destrucción de empleo que originan las medidas de austeridad adoptadas en el marco de la Gran Recesión, pues, desde 2013, la CARM cuenta con casi veinte mil empleos netos más. Con una presencia menos numerosa, otras Administraciones Públicas lo elevan relativamente más en un año: la central, con 19.000 ocupados regionales, lo hace a una tasa del 13,1%; la local, con 18.600, en un 14,1%. Son avances destacables en comparación con la situación estacionaria de ambas en el conjunto de España.

El empleo público, tanto en la Región de Murcia como en España, sigue siendo esencialmente femenino. En el primer ámbito geográfico, se cuantifica en 62.900 mujeres y 50.100 hombres. La cuota femenina correspondiente es de un 55,7%, aunque, en el sector público español, se levanta a un 57,3%. No obstante, avanza un 9,4% en la última anualidad, con lo que compensa de largo el receso de 2023 (–2%). Es notable frente al modesto crecimiento entre los hombres (1%), así como en el de sus homólogas en España (0,6%). Sin embargo, en el último quinquenio, la expansión es principalmente masculina, a una tasa del 20,4%, frente a un 13,7% en las mujeres, cuando, en España, sucede lo contrario. Las mujeres son mayoría en el empleo público regional de forma continuada desde 2017, si bien esto ocurre en España desde 2003.

El envejecimiento de las plantillas es uno de los problemas que acucian a las Administraciones Públicas, aunque las ofertas públicas de empleo y la intensificación en la puesta en marcha de los procesos selectivos,

TABLA 3.11.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	R. Murcia						España			RM/E
	Miles			Variación (%)			Variación (%)			(%)
	2019	2023	2024	23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Ambos sexos	96,9	107,1	113,0	5,5	5,6	16,6	1,1	1,6	10,5	3,2
Varones	41,6	49,6	50,1	1,0	16,2	20,4	1,6	1,5	7,5	3,3
Mujeres	55,3	57,5	62,9	9,4	-2,0	13,7	0,6	1,7	12,8	3,1

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

por no descartar el ritmo de las jubilaciones, intenten remediarlo. En la Región de Murcia, desde 2009, hace quince años, las personas que trabajan de 45 años y más superan en número a las de entre 30 y 44. En 2024, son 70.000, frente a los 34.000 en esta cohorte intermedia, quedando lejos las 9.100 que integran la más joven, la de menores de 30 años. Una muestra de este encanecimiento es que, en el último quinquenio, quienes tienen ya cumplidos los 45 años son un 40,2% más en estos puestos, mientras que quienes están entre los 30 y los 44 retroceden en un 17,3%. Entre quienes no llegan a 30 años, hay un incremento del 50,9%, pero, al representar únicamente un 8% en el colectivo de referencia, su contribución no es tan relevante. Aunque factores como la evolución demográfica y la estabilidad presupuestaria comportan que cualquier pronóstico caiga en el atrevimiento, quizá 2024 pueda aventurarse como un punto de inflexión. La cifra de trabajadores de menos de 30 años en las plantillas públicas murcianas es la más alta desde 2012, además de crecer un 8,7% en un año. En el tramo 30-44 años, si bien dentro de la trayectoria quinquenal neta descendente, los dos ejercicios más recientes constatan un cierto impulso, siendo el que corresponde a 2024 de un 19,4%, que acelera el 7,6% de 2023. En el grupo de 45 años y más, se detiene la evolución ascendente en el último año (–0,7%).

La *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* se aprueba en las postrimerías de 2021 con el fin de atajar la temporalidad en las Administraciones Públicas. En su preámbulo, se plantea llegar a un máximo del 8% en cuanto a la cobertura temporal de sus plazas estructurales[3], mientras que, en su artículo segundo, se preceptúan los procesos de estabilización de empleo temporal y que su resolución debe acabar el 31 de diciembre de 2024. Es un objetivo que se revelaba muy ambicioso. Acabado el plazo, se confirma: las tasas de temporalidad del sector público siguen siendo exageradas. No obstante, se observa un cierto progreso en 2024.

Así, todavía hay en la Región de Murcia 32.200 ocupados con una relación laboral temporal, pero son un 2,3% menos en

3 Por lo tanto, se entiende que no rige en el caso de los contratos para la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, si bien con la posibilidad de ampliarla a un año, o por exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, según establece el texto actualmente vigente del Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 10.1.

TABLA 3.12.
EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR TRAMOS DE EDAD. 2019-2024 (Medias anuales en miles)

	R. Murcia						España			RM/E
	Miles			Variación (%)			Variación (%)			(%)
	2019	2023	2024	23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Total	96,9	107,1	113,0	5,5	5,6	16,6	1,1	1,6	10,5	3,2
Menos de 30	6,0	8,3	9,1	8,7	22,9	50,9	0,5	1,9	26,9	3,0
30-44 años	41,1	28,5	34,0	19,4	7,6	-17,3	-1,0	0,3	1,8	3,1
45 años y más	49,9	70,4	70,0	-0,7	3,1	40,2	2,2	2,3	13,4	3,2

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

TABLA 3.13.
OCUPADOS EN EL SECTOR PÚBLICO POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

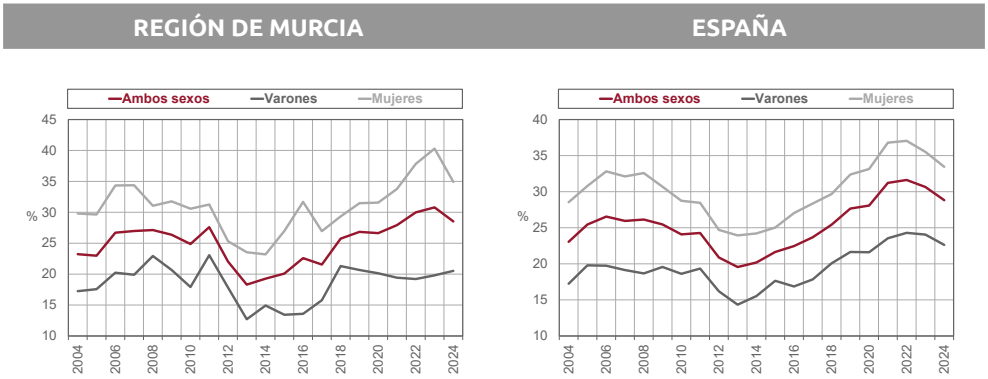
	R. Murcia						España			RM/E
	Miles			Variación (%)			Variación (%)			(%)
	2019	2023	2024	23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Ambos sexos	**96,9**	**107,1**	**113,0**	**5,5**	**5,6**	**16,6**	**1,1**	**1,6**	**10,5**	**3,2**
Indefinidos	70,9	74,1	80,8	8,9	4,4	13,9	3,7	3,1	8,7	3,2
Temporales	26,0	33,0	32,2	-2,3	8,5	23,9	-4,9	-1,5	15,1	3,1
Varones	**41,6**	**49,6**	**50,1**	**0,9**	**16,2**	**20,3**	**1,6**	**1,5**	**7,5**	**3,3**
Indefinidos	33,0	39,8	39,8	0,0	15,8	20,7	3,6	1,8	6,2	3,4
Temporales	8,6	9,8	10,3	4,6	19,8	19,5	-4,4	0,5	12,4	3,0
Mujeres	**55,3**	**57,5**	**62,9**	**9,5**	**-2,1**	**13,8**	**0,6**	**1,7**	**12,8**	**3,1**
Indefinidos	37,9	34,4	41,0	19,2	-6,1	8,0	3,8	4,2	11,0	3,0
Temporales	17,4	23,2	22,0	-5,1	4,3	26,3	-5,2	-2,6	16,6	3,2

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

un año, cuando, en 2023, la tasa de variación denota un incremento del 8,5%. Entre las mujeres, la contracción es más intensa (–5,1%), mientras que, entre los hombres, no sólo está ausente sino que repunta (4,6%). En España, las actuaciones contra la temporalidad marchan con más brío, con dos ejercicios consecutivos en receso, siendo la tasa de variación anual de 2024 de un –4,9%. Desde 2019, debido esencialmente a las necesidades urgentes de selección y contratación de personal en tiempos de coronavirus, el empleo público temporal presenta un saldo expansivo, sobre todo en la Región de Murcia (23,9%, frente a un 15,1% en España), principalmente entre las mujeres.

La cifra de ocupados regionales en el sector público de carácter indefinido en

GRÁFICO 3.8.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO POR SEXO.
2004-2024 (Medias anuales en %)



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

2024 es de 80.800, la primera ocasión en que se traspasa el umbral de los ochenta mil. El aumento interanual es de un 8,9%, debiéndose en exclusiva a la contribución femenina (19,2%), mientras se frena en España en un 3,7%, impulso que comparten ambos sexos. La expansión quinquenal en el ámbito murciano es de un 13,9%, mientras que, en el español, baja a un 8,7%, pero, en ambos, es inferior a la que experimenta la ocupación temporal. En esta perspectiva, son los varones quienes la protagonizan (20,7% frente a 8%), pero no así en España (12,4% frente a 16,6%).

Como suben las cifras de indefinidos y bajan las de temporales, la consecuencia es una reducción de la tasa de temporalidad laboral en las plantillas públicas. En la Región de Murcia, es de un 28,5%; en España, tres décimas menos. En ambas referencias temporales, la reducción interanual está en torno a los dos puntos porcentuales. Por otra parte, siguen siendo más altas que en el sector privado, ya ampliamente por debajo del 20%. Además, la trayectoria en la última década presenta un saldo neto todavía al alza, cuando, en las empresas privadas, está ya en mínimos. En el ámbito murciano, la tasa femenina (34,9%) supera la masculina (20,5%), como así ocurre, aunque con una brecha menor, en España (33,4% frente a 22,6%).

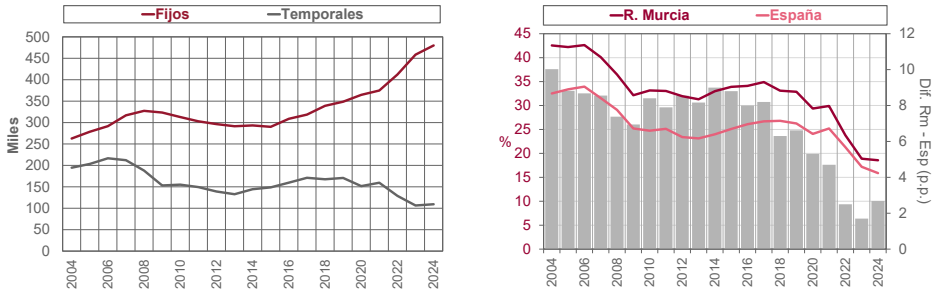
3.1.3.4. ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES

El *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* ya vive, periodo de transición mediante, su tercer año de vigencia. Instrumento de una reforma laboral cuyo objetivo principal es impulsar la estabilidad laboral, hay razones para confirmar un cierto éxito, no sin eludir salvedades, como, dentro de la contratación indefinida, una mayor rotación y un menor grado de supervivencia de los contratos un año después de su firma[4]. En 2024, se aprecia que los logros

4 Bustamante y Díaz (2025).

GRÁFICO 3.9.
ASALARIADOS FIJOS, TEMPORALES Y TASA DE TEMPORALIDAD LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024 (Medias anuales)

ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES | **TASAS DE TEMPORALIDAD**



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

de esta norma empiezan a adentrarse en una fase de madurez y consolidación, siempre dentro de un proceso de creación de empleo agregado, tras un inicio bastante esplendoroso.

La irrupción de un empleo más estable adquiere un mayor énfasis al generarse dentro de una población asalariada al alza, junto con un empleo por cuenta propia que se estanca o decrece, pero sin anular el efecto anterior sobre el que se realiza por cuenta ajena. Aumenta la cifra de asalariados fijos, sin que la de temporales caiga necesariamente. En la Región de Murcia, los primeros se estiman en 479.900; los segundos, en 109.500. Respecto a 2023, hay un repunte de 21.500 fijos más (4,7%), pero también con tres mil eventuales adicionales (2,8%), sin que estos hayan bajado alguna vez de cien mil –evidentemente, dentro de la serie histórica más próxima que se inicia en 2002: lo más cerca, en el primer trimestre de 2023, con 101.000-. En España, a la vez que el fijo aumenta un 4,3%, el temporal disminuye un 5,4%, de tal manera que, por primera vez en la centuria actual, se estima inferior a los tres millones. Sobre los datos de 2019, antes del RDL 32/2021, es ostensible que incrementan los asalariados fijos, a una tasa acumulada que llega a un 37,7% en tierras murcianas y a un 26,2% en España, y se retraen los temporales, alrededor de un tercio menos en ambas referencias temporales.

Este panorama conduce a nuevas reducciones de la tasa de temporalidad laboral, pero de forma más templada. La de la Región de Murcia en 2024 es de un 18,6%, con lo que sólo lima tres décimas en un año, cuando, en el precedente, el recorte es de casi cinco puntos porcentuales y, en 2021, antes de la entrada de vigor de la norma que formula la reforma laboral objeto de atención, se queda a una sola décima del 30%, porcentaje que se supera holgadamente hasta 2019. En España, la tasa es incluso menor, de un 15,9%, restando así 1,3 puntos a la anterior, a su vez precedida por una minoración de algo más de cuatro puntos. En los tres años de existencia de la norma citada, baja más de nueve puntos. Aunque la brecha se agranda en un punto

porcentual, sigue siendo más comedida que en años anteriores.

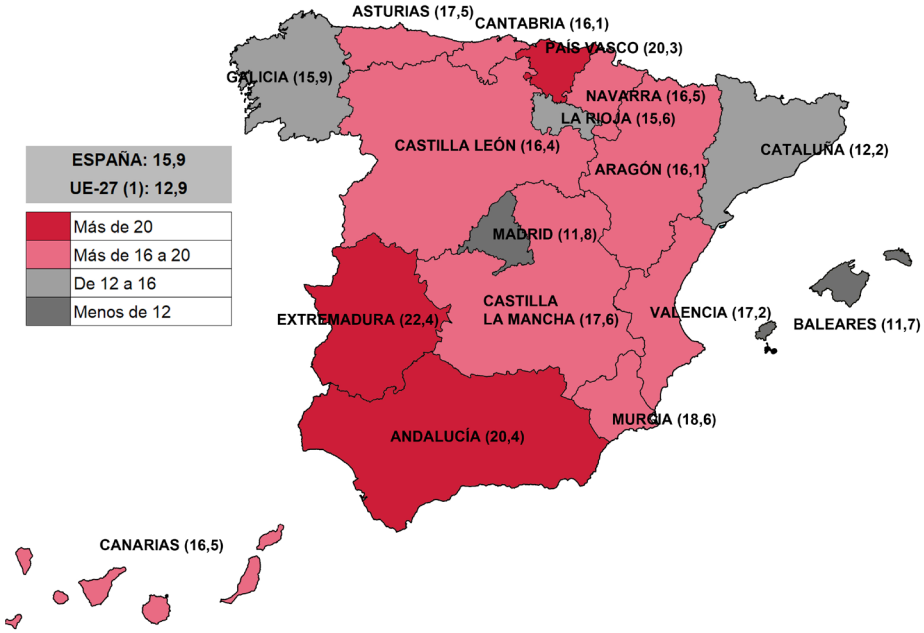
La reforma que en este ámbito introduce el citado RDL mitiga la dispersión entre las tasas de temporalidad laboral de las diferentes comunidades autónomas. No obstante, donde este tipo de precariedad es más acusado, con tasas por encima del 20%, son las habituales Extremadura (22,4%) y Andalucía (20,3%) más, nuevamente de forma insólita por estar generalmente entre los territorios a la cabeza en cuanto a calidad en el empleo, el País Vasco (20,3%). En contraste, por debajo del 12% en dos o tres décimas, están Baleares y la Comunidad de Madrid, que, junto a Cataluña (12,2%), marcan tasas más benignas que la Unión Europea en su conjunto, completando las regiones por debajo del indicador español La Rioja (15,6%) y Galicia (15,9%). En general, estas tasas se contraen en el último año, con la excepción de Cantabria, que repunta una minúscula décima. A pesar del alcance de la temporalidad en su tejido laboral, Extremadura llega a reducirla más de cuatro puntos.

El empuje interanual de la temporalidad en la esfera laboral murciana no se reproduce exactamente de forma desagregada. Se manifiesta en las mujeres (6,5%), pero no en los hombres (–1,6%), con lo que ensancha una distancia en la que ellas (60.300) son más que ellos (49.100) y apuntala un problema de género. El receso quinquenal también se nota más en la parte masculina (–49,1%) que en la femenina (–18,8%). Por tramos de edad, el de mayores de 45 años (–7,8%) se salva de la tendencia agregada, mientras que, dentro de quienes tienen entre 25 y 44 años, lo hacen sólo los varones. Estas discrepancias no se generan cuando se toman datos de España, en donde el trabajo temporal disminuye independientemente de que se proceda a una desagregación por sexos, por tramos de edad o combinando estos dos atributos.

Hay una mayor homogeneidad en lo que concierne a las variaciones del empleo indefinido regional, no obstante las distintas intensidades y alguna excepción. El crecimiento interanual sucede en ambos sexos, pero se nota más entre las mujeres (7,8%) que entre los hombres (2,4%), lo que rebaja la desigualdad de las cifras totales, mayoritaria la masculina (268.300, frente a 211.700 la femenina). En cuanto a la perspectiva desde 2019, también se subraya el efecto positivo dimensionado de la reforma laboral, con una distancia en cuanto a tasas de variación de poco más de tres puntos porcentuales a favor de los hombres (39,2%- 35,9%). En España, las divergencias respecto al auge de este empleo son menores. Por tramos de edad, se distingue en territorio murciano que el empleo indefinido cae en un año entre quienes tienen de 25 a 44 años (–1,6%), cuando se impulsa en los extremos, tanto entre menores de 25 (13,2%) como mayores de 45 (10,2%). Esta merma en la cohorte intermedia se localiza sólo en su parte masculina. En el periodo 2019-2024, satisface ver cómo, entre los más jóvenes, su cuantía más que se duplica, aunque también sobresale la subida en los otros dos grupos. Esta progresión también se traspone al desagregar por sexos.

Disminuye muy poco la tasa regional de temporalidad laboral sobre la de 2023 de forma agregada, como ocurre al desglosar por sexos. La masculina se sitúa en un 15,5%, medio punto menos; la femenina, en un 22,2%, siendo el receso de sólo un par de décimas. Lo que sí resulta impactante es la reducción quinquenal, teniendo en cuenta que, en ambos casos, se superaba el 30%, aunque se note menos en las mujeres. En España, ambas tasas retroceden, más intensamente que en la Región de Murcia sobre 2023, menos sobre 2019. Por grupos de edad, sigue siendo alta entre los menores de 25 años (51,3%), además de no variar sobre la del año anterior, pero la de quienes están entre 25 y 44 años (20,1%) se alza más de un punto, mientras que la de los mayores de 45 (11,5%) baja casi dos décimas. En el ámbito español, se comparte la bajada interanual. Con relación a cinco años atrás, la contracción es más fuerte conforme se desciende en edad.

MAPA 3.2.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2024.



(1) Media de los tres primeros trimestres.

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

En general, las tasas de temporalidad laboral muestran la reducción interanual que se vislumbra tanto en varones como en mujeres al extender el análisis a las comunidades autónomas, pero hay alguna salvedad. En aquellos, la tasa se yergue en Cantabria; en estas, en el País Vasco y La Rioja. La dispersión continúa minorando en ambos sexos. Entre las tasas masculinas, las más altas, como ocurre usualmente, son las de Andalucía (18,9%) y Extremadura (18,3%), únicas además que superan la murciana, mientras que nueve indican un grado de temporalidad menor que en España, con la Comunidad de Madrid (10%), Cataluña (10,5%) y Baleares (11,2%) por debajo de la Europa de los 27 y próximas a alcanzar guarismos de un solo dígito. La tasa femenina más alta es la de Extremadura (26,9%) y después aparece la del País Vasco (25,5%), también aquí las únicas que rebasan la murciana. A continuación, está la de Andalucía (22,1%). En sólo tres casos, la temporalidad relativa entre las mujeres es menor que en España. Son, como en el segmento masculino, pero con orden diferente, Baleares (12,2%), la Comunidad de Madrid (13,6%) y Cataluña (14%). Las regiones balear y madrileña son las únicas de las diecisiete con tasas femeninas por debajo de la de la Unión Europea. Entre la tasa femenina máxima y la mínima, hay casi

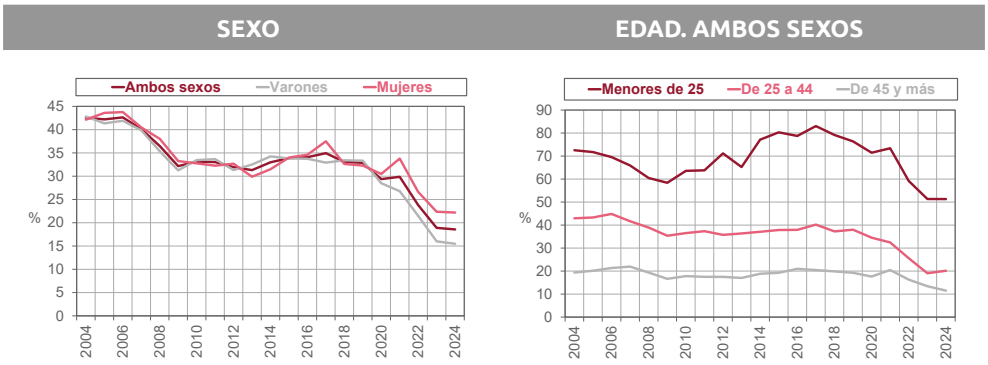
TABLA 3.14.
ASALARIADOS FIJOS Y TEMPORALES POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TEMPORALIDAD** (%). **2019-2024**

	Región de Murcia						España			RM/E (%)
	2019	2023	2024	Variación (%)			Variación (%)			2024
				23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	
Temporales										
Ambos sexos	**170,7**	**106,5**	**109,5**	**2,8**	**-17,4**	**-35,9**	**-5,4**	**-16,4**	**-33,1**	**3,7**
Menores de 25	27,8	21,1	23,9	13,3	-7,9	-14,0	-2,2	-12,5	-19,3	4,3
De 25 a 44	101,1	51,1	53,8	5,3	-23,2	-46,8	-6,6	-18,4	-41,0	3,6
De 45 y más	41,8	34,4	31,7	-7,8	-12,7	-24,2	-5,3	-15,1	-24,2	3,5
Varones	**96,4**	**49,9**	**49,1**	**-1,6**	**-21,9**	**-49,1**	**-8,0**	**-18,7**	**-41,5**	**3,8**
Menores de 25	16,6	11,7	12,8	9,4	5,4	-22,9	-2,3	-12,6	-23,9	4,5
De 25 a 44	56,5	23,9	22,9	-4,2	-32,9	-59,5	-10,3	-21,1	-49,0	3,6
De 45 y más	23,3	14,3	13,3	-7,0	-17,3	-42,9	-8,2	-18,4	-36,8	3,6
Mujeres	**74,3**	**56,6**	**60,3**	**6,5**	**-12,8**	**-18,8**	**-3,2**	**-14,4**	**-24,5**	**3,7**
Menores de 25	11,2	9,3	11,1	19,4	-21,2	-0,9	-2,1	-12,4	-13,8	4,1
De 25 a 44	44,6	27,2	30,9	13,6	-12,3	-30,7	-3,7	-16,1	-33,1	3,7
De 45 y más	18,5	20,1	18,4	-8,5	-9,0	-0,5	-3,1	-12,5	-11,8	3,5
Fijos										
Ambos sexos	**348,6**	**458,4**	**479,9**	**4,7**	**11,3**	**37,7**	**4,3**	**8,8**	**26,2**	**3,1**
Menores de 25	8,6	20,0	22,7	13,2	26,7	163,7	16,7	35,5	131,2	3,3
De 25 a 44	165,0	216,8	213,3	-1,6	12,2	29,3	2,1	8,0	16,9	3,1
De 45 y más	175,1	221,5	244,0	10,2	9,2	39,4	5,4	7,9	29,9	3,1
Varones	**192,8**	**261,9**	**268,3**	**2,4**	**12,2**	**39,2**	**4,2**	**7,9**	**26,9**	**3,3**
Menores de 25	5,8	13,6	14,2	4,0	26,2	144,4	19,7	28,2	134,0	3,5
De 25 a 44	89,2	126,1	119,9	-4,9	16,4	34,4	2,4	7,1	19,1	3,2
De 45 y más	97,9	122,3	134,4	9,9	7,2	37,2	4,5	7,1	28,7	3,2
Mujeres	**155,8**	**196,4**	**211,7**	**7,8**	**9,9**	**35,9**	**4,5**	**9,8**	**25,4**	**2,9**
Menores de 25	2,8	6,5	8,5	30,4	30,0	202,7	12,9	46,3	127,3	2,9
De 25 a 44	75,8	90,8	93,5	3,0	6,8	23,3	1,8	8,9	14,5	2,9
De 45 y más	77,2	99,2	109,7	10,6	11,8	42,0	6,3	8,7	31,2	2,9
Tasas de temporalidad (1)										**(2)**
Ambos sexos	**32,9**	**18,9**	**18,6**	**-0,3**	**-5,0**	**-14,3**	**-1,4**	**-4,1**	**-10,4**	**2,7**
Menores de 25	76,4	51,3	51,3	0,0	-7,9	-25,1	-4,4	-10,8	-25,2	7,0
De 25 a 44	38,0	19,1	20,1	1,1	-6,5	-17,9	-1,3	-4,7	-12,2	2,4
De 45 y más	19,3	13,4	11,5	-1,9	-2,8	-7,8	-1,0	-2,6	-6,1	1,3
Varones	**33,3**	**16,0**	**15,5**	**-0,5**	**-5,5**	**-17,9**	**-1,5**	**-4,0**	**-11,8**	**1,9**
Menores de 25	74,1	46,2	47,5	1,3	-4,5	-26,7	-5,0	-9,5	-27,1	6,1
De 25 a 44	38,8	15,9	16,0	0,1	-8,8	-22,7	-1,7	-4,6	-14,0	1,4
De 45 y más	19,2	10,5	9,0	-1,5	-2,7	-10,2	-1,0	-2,6	-7,2	0,7
Mujeres	**32,3**	**22,4**	**22,2**	**-0,2**	**-4,3**	**-10,1**	**-1,2**	**-4,2**	**-8,8**	**3,8**
Menores de 25	80,0	58,9	56,7	-2,2	-11,4	-23,3	-3,6	-12,4	-22,9	8,8
De 25 a 44	37,0	23,1	24,8	1,8	-3,7	-12,2	-0,9	-4,8	-10,3	3,9
De 45 y más	19,3	16,9	14,4	-2,5	-3,1	-5,0	-1,0	-2,7	-4,9	2,2

(1) Las variaciones temporales calculan las diferencias en puntos porcentuales.
(2) En la sección de tasas de temporalidad, la columna RM/E muestra la diferencia entre los valores de la Región de Murcia y España.

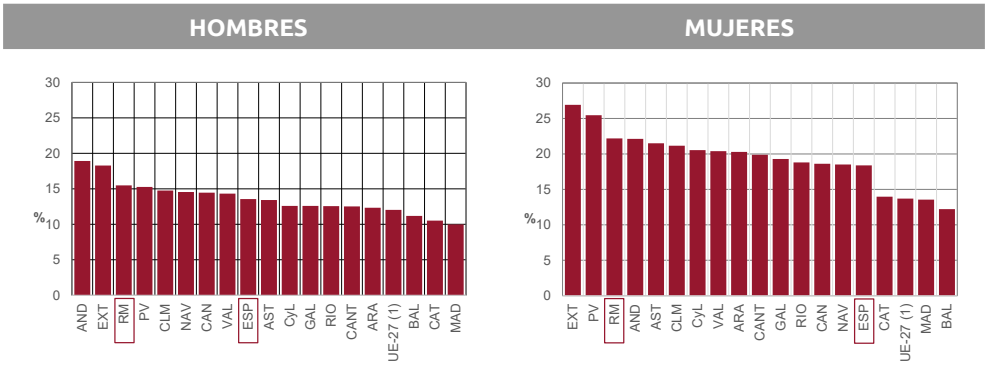
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.10.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024
(Medias anuales en %)



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

GRÁFICO 3.11.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA. 2024 (Medias anuales en %)



(1) Media de los tres primeros trimestres.

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

quince puntos porcentuales de distancia, lo que supera ampliamente lo observado entre las masculinas, con una brecha de unos nueve puntos.

En términos absolutos, los servicios, con 80.300 asalariados, y la agricultura, con 17.400, concentran la temporalidad laboral en la Región de Murcia. En tres de los grandes sectores aumenta la temporalidad, con tasas de variación en la franja 5-6%, retrocediendo sólo –con escasa significatividad, dados los guarismos tan bajos- en la construcción. En comparación con 2019, antes

TABLA 3.15.
ASALARIADOS TEMPORALES POR SECTOR ECONÓMICO (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TRABAJO TEMPORAL** (%). **2019-2024**

	Región de Murcia						España			RM/E (%)
	2019	2023	2024	Variación (%)			Variación (%)			
				23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Temporales (miles)										
Agricultura	31,2	16,5	17,4	5,5	-32,9	-44,2	-13,0	-19,5	-44,9	11,3
Industria	17,7	6,8	7,2	5,9	-33,3	-59,3	-2,0	-27,7	-51,4	3,0
Construcción	16,3	6,9	4,6	-33,3	-1,4	-71,8	-9,7	-26,9	-55,5	2,7
Servicios	105,5	76,3	80,3	5,2	-12,4	-23,9	-4,9	-13,9	-26,6	3,4
Fijos (miles)										
Agricultura	29,6	47,1	52,4	11,2	15,5	77,0	8,8	5,1	49,4	16,3
Industria	59,2	61,6	65,3	6,0	-2,6	10,3	3,3	6,4	19,0	2,7
Construcción	14,5	26,2	24,8	-5,1	30,8	71,2	10,2	16,6	67,2	2,6
Servicios	245,3	323,5	337,5	4,3	12,3	37,6	4,0	8,8	24,7	2,9
Tasas de temporalidad (1)										**(2)**
Agricultura	51,3	25,9	24,9	-1,0	-11,7	-26,4	-5,1	-6,4	-24,1	-7,4
Industria	23,0	9,9	9,9	0,0	-4,0	-13,1	-0,4	-3,8	-10,4	1,0
Construcción	52,9	20,9	15,6	-5,2	-5,0	-37,3	-2,7	-7,9	-25,0	0,4
Servicios	30,1	19,1	19,2	0,1	-4,1	-10,9	-1,3	-3,7	-8,7	2,5

(1) Las columnas de variaciones temporales calculan las diferencias en puntos porcentuales.
(2) En la sección de tasas de temporalidad, la columna RM/E muestra la diferencia entre los valores de la Región de Murcia y España en 2024.

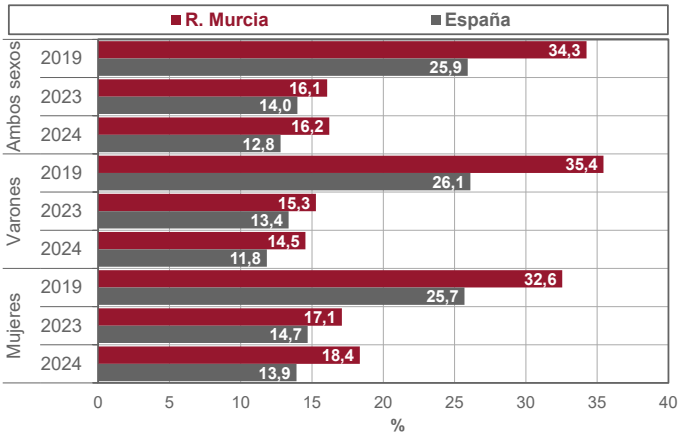
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

de la pandemia y el posterior RDL 32/2021, se reproducen altas tasas acumuladas en los cuatro, con mayor alcance relativo en la construcción (–59,3%) y menos en los servicios (–23,9%). En la estructura productiva española, la cifra de trabajadores temporales también mengua en todos los grandes sectores, tanto en un año –sobre todo, en el primario- como en el quinquenio –aquí, en la construcción-.

337.500 trabajadores regionales en los servicios tienen una relación laboral fija, lo que convierte a este gran sector en el principal soporte de este tipo de empleo, como ocurre de forma agregada. A lo largo de 2024, se expande un 4,3%, no tanto como en el sector primario (11,2%) y la industria (6%), pero, al menos, no se contrae como en la construcción (–5,1%). La expansión es más notable en la agricultura y la construcción desde 2019, con tasas acumuladas que franquean el 70%. En España, la construcción encabeza la progresión de forma relativa desde cualquiera de las dos perspectivas.

Como síntesis de los dos párrafos anteriores, la tasa de temporalidad es considerablemente elevada, de forma consecuente por su enraizamiento en el sector público, en los servicios, al señalar un 19,2% en el ámbito murciano, por delante de la industria (9,9%) y la construcción (15,6%), aunque, en la cima, se sitúa el sector primario, con un 24,9%. Sobre el

GRÁFICO 3.12.
TASAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL SECTOR PRIVADO POR SEXO. 2019-2024
(Medias anuales en %)



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

año anterior, más o menos queda igual en la industria y los servicios, encogiéndose en los dos grandes sectores restantes. Una imagen similar se observa en las diferencias negativas quinquenales, de mayor valor absoluto en agricultura y construcción. Sólo en la agricultura, por efecto del empleo fijo discontinuo, las tasas murcianas son menores que las españolas.

Las dificultades para reducir la temporalidad laboral en el sector público, una ruta procelosa que se cimienta en procedimientos no siempre breves, contrastan con su factibilidad en el sector privado, donde las conversiones pueden ser inmediatas. Su tasa de temporalidad en la Región de Murcia está en un 16,2% en 2024, deslizándose a un 12,8% en España. Aunque sin apenas variar sobre la de 2023 –sí se reduce en más de un punto en el ámbito español-, la mejora se hace perceptible en contraste con un quinquenio antes, en que llega a marcar un 34,3% o, en España, un 25,9%. Sin embargo, hay un sesgo de género en ambas referencias geográficas. En la Región de Murcia, la tasa masculina en las empresas privadas está en un 14,5%, alzándose la femenina a un 18,4%, cuando, en 2019, entonces por encima del 30% en ambos casos, aquella supera a esta en casi tres puntos. De nuevo, el efecto del empleo fijo indefinido puede estar detrás del cambio puesto que está mucho más extendido en la cohorte masculina para el trabajo agrario, y con notable diferencia en la Región respecto a España.

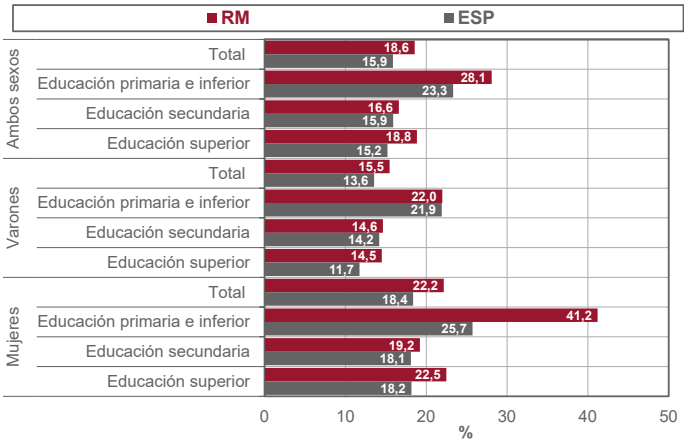
Se presupone que, cuanto menor sea el nivel académico de la población asalariada, más impacta la temporalidad laboral. Esto ocurre en España, pero se altera en la Región de Murcia por segunda vez consecutiva, pues, si bien, las tasas más elevadas aparecen en el estrato de titulación primaria o inferior, las de educación superior están por encima de las de la secundaria. Esta rareza se acrecienta pues, en el último año, la cantidad de temporales en la agrupación media mengua un 1,9%, cuan-

TABLA 3.16.
ASALARIADOS TEMPORALES POR NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			RM/E (%)
	2019	2023	2024	Variación (%) 23/24	Variación (%) 22/23	Variación (%) 19/24	Variación (%) 23/24	Variación (%) 22/23	Variación (%) 19/24	2024
Ambos sexos	**170,7**	**106,5**	**109,5**	**2,8**	**-17,4**	**-35,9**	**-5,4**	**-16,4**	**-33,1**	**3,7**
Educación primaria e inferior	23,5	13,4	16,1	20,1	-29,8	-31,5	-20,7	-12,0	-44,2	8,8
Educación secundaria	95,1	52,0	51,0	-1,9	-23,4	-46,4	-3,8	-20,8	-41,0	3,6
Educación superior	52,1	41,1	42,4	3,2	-1,9	-18,6	-4,6	-12,0	-19,2	3,2
Varones	**96,4**	**49,9**	**49,1**	**-1,6**	**-21,9**	**-49,1**	**-8,0**	**-18,7**	**-41,5**	**3,8**
Educación primaria e inferior	18,2	8,1	8,6	6,2	-39,1	-52,7	-21,8	-21,4	-50,5	7,9
Educación secundaria	56,6	27,4	25,7	-6,2	-28,1	-54,6	-6,8	-23,4	-46,4	3,6
Educación superior	21,6	14,3	14,9	4,2	14,4	-31,0	-6,0	-9,5	-28,9	3,1
Mujeres	**74,3**	**56,6**	**60,3**	**6,5**	**-12,8**	**-18,8**	**-3,2**	**-14,4**	**-24,5**	**3,7**
Educación primaria e inferior	5,3	5,2	7,5	44,2	-10,3	41,5	-19,3	7,8	-31,5	10,2
Educación secundaria	38,4	24,6	25,3	2,8	-17,2	-34,1	-0,5	-17,9	-34,6	3,6
Educación superior	30,6	26,8	27,5	2,6	-8,8	-10,1	-3,8	-13,3	-12,6	3,2

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

GRÁFICO 3.13.
TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO. 2024
(Medias anuales en %)



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

do se eleva bastante en la inferior (20,1%) y menos en la superior (3,2%). En el quinquenio de referencia, teniendo en cuenta que esta cifra disminuye en los tres niveles educativos consignados, lo hace asimismo más en el intermedio. En España, donde la reducción es general independientemente de la referencia temporal, cae sobre todo en educación primaria e inferior. Al desglosar por sexos en las cifras regionales de asalariados temporales, se puede seleccionar su ascenso interanual entre las mujeres de los tres niveles.

En consecuencia, la tasa regional de temporalidad laboral entre personas con educación secundaria está en un 16,6%, menos que la del 18,8% en la educación superior, aunque se eleva a un 28,1% en el extremo inferior. En España, abarca desde un 23,3% en este último hasta un 15,9% en el intermedio y un 15,2% en el superior.

3.1.3.5. EMPLEO FIJO DISCONTINUO

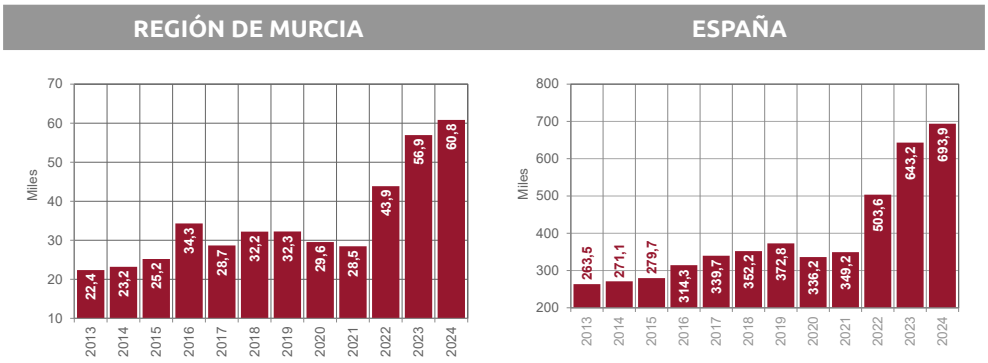
El dinamismo del empleo indefinido a partir de la entrada en vigor del RDL 32/2021 estimula su variante discontinua una vez que se debilitan los elementos de causalidad que, al amparo de esta norma, permite la celebración de contratos temporales, independientemente de que también se vean favorecidas las relaciones de carácter permanente. En los tiempos más recientes, presididos por la creación de empleo una vez que quedan atrás los peores momentos de la pandemia, la evolución de la discontinuidad, si bien de forma más categórica, dibuja un recorrido que se acerca a la del empleo fijo en modo agregado, con un primer año en que se acelera fuertemente y un bienio posterior de consolidación, en que el crecimiento sigue presente, pero a un ritmo más acompasado[5].

En 2024, se estiman 60.800 asalariados indefinidos con contrato o relación laboral discontinua en la Región de Murcia. Hay casi cuatro mil asalariados más de este perfil respecto al año anterior, lo que se traduce en una tasa del 6,8%, obviamente propicia, pero con menor celeridad que el 29,8% de 2023 o el 54,1% de 2022, primer año de vigencia de la disposición antes citada. Retornando a 2024, su segundo trimestre marca el máximo regional de empleo fijo discontinuo, con 63.200 integrantes. En España, este tipo de empleo se aproxima a las setecientas mil personas (693.900), con un crecimiento interanual del 7,9%. También en su segundo trimestre se observa su cifra máxima, cercana a los ochocientos mil (790.300). Es un progreso llamativo en contraste con el periodo inmediatamente anterior a la aprobación de la norma citada, pues, en 2021, su promedio se queda en alrededor de 350.000 personas. La apuntada relevancia en la Región de este tipo de ocupación la constata el alto porcentaje que arroja sobre su cuantía en España, de un 8,8%, cerca del triple que la relación entre los empleos totales.

En la Región de Murcia, el empleo fijo discontinuo es mayoritariamente masculino y se localiza sobre todo en el sector primario, cuando, en España, su perfil es femenino y terciario. Por sexos, lo componen 32.200 hombres y 28.600 mujeres. Hay un pequeño impulso en el último año entre ellas (7,2%), pero, en el quinquenio 2019-2024, donde destaca es en su segmento masculino, que se duplica de forma palmaria. En España, su composición es de 379.800 mujeres y 314.100 hombres, con

5 Esta tendencia también tiene mucho que ver con el calendario de vigencia del Real Decreto-ley 32/2021 a lo largo de 2022. Por ejemplo, la celebración de contratos para obra y servicio determinado no desaparece de forma efectiva hasta el 31 de marzo, por lo que el primer trimestre del año citado se convierte en un periodo de transición. Como, en 2023, esta norma ya rige de forma plena, la tasa de variación interanual resulta más alta que si se considera de forma desestacionalizada –en este caso, descontando el primer trimestre en ambos años-.

GRÁFICO 3.14.
POBLACIÓN ASALARIADA FIJA DISCONTINUA. 2013-2024 (Medias anuales en miles)



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

lo que la participación femenina está en un 54,7%, pero también el ritmo de crecimiento es mayor en aquellos, asimismo con una cifra que implica más del doble que cinco años atrás. Por sectores, el tejido laboral murciano emplea a 30.700 fijos discontinuos en la agricultura y a 20.400 en comercio y hostelería. Además, este tipo de empleo se expande en el sector primario regional en el último año (25,4%), cuando se retrae en la agrupación mencionada del sector terciario (–9,2%). En consecuencia, uno de cada dos empleos fijos discontinuos en la Región de Murcia es agrario. Además, casi uno de cada tres ocupaciones de este tipo en el sector agrario español se adscribe a territorio murciano, un rasgo notoriamente digno de enfatizar. Esta expansión se puede enlazar con el receso quinquenal que experimenta el empleo agrario temporal en los dos ámbitos geográficos.

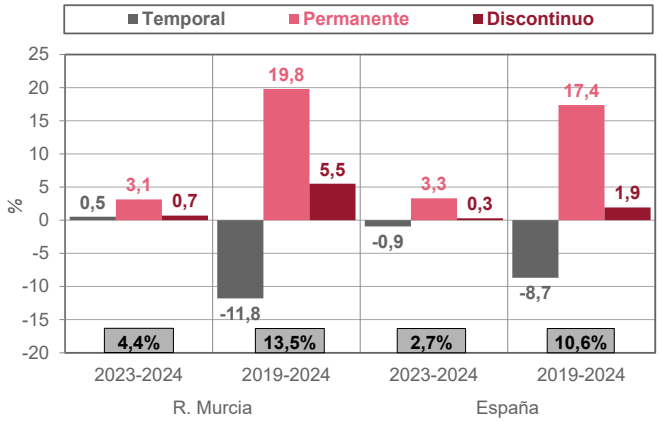
El avance de este tipo de empleo no menoscaba el aumento del indefinido de naturaleza permanente. Ciertamente, las tasas de variación son menores que las que se obtienen entre los trabajadores fijos discontinuos, pero su signo es positivo y adicionalmente reflejan una expansión subrayable. Por lo tanto, la relevancia del RDL 32/2021 va más allá de un proceso de sustitución del empleo temporal por el de naturaleza fija discontinua. Este efecto se observa mejor si se recurre a las repercusiones, entendidas estas a través de la ponderación de las tasas citadas por el peso de los colectivos elegidos en la población asalariada, desglosando entre temporales, indefinidos permanentes e indefinidos discontinuos. Entre 2023 y 2024, teniendo en cuenta que la tasa de crecimiento de la población asalariada murciana es de un 4,4%, el empleo fijo permanente explica 3,1 puntos porcentuales de la misma. En España, el efecto es más marcado, pues, en la medida en que la repercusión negativa del empleo temporal devora totalmente la del empleo fijo discontinuo, positiva, la de los indefinidos permanentes, de 3,3 puntos, rebasa la tasa del 2,7% en que crece la población asalariada. Entre 2019 y 2024, lo es aún más, en un contexto de receso del empleo temporal e incremento del empleo agregado. En el espacio murciano, la repercusión del empleo fijo permanente es de 19,8 puntos, frente a los 5,5 puntos

TABLA 3.17.
POBLACIÓN ASALARIADA FIJA DISCONTINUA POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España				RM/E (%) 2024
	2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)			
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24	
Sexo											
Ambos sexos	32,3	56,9	60,8	6,8	29,8	88,5	693,9	7,9	27,7	86,1	8,8
Hombres	14,7	30,2	32,2	6,5	31,3	118,5	314,1	17,6	32,8	121,5	10,2
Mujeres	17,5	26,7	28,6	7,2	28,2	63,4	379,8	1,0	24,3	64,4	7,5
Sector económico											
Primario	13,5	24,5	30,7	25,4	41,0	127,9	96,4	35,4	35,4	156,8	31,9
Comercio y hostelería	12,7	22,5	20,4	-9,2	17,4	60,6	304,8	1,8	27,8	72,0	6,7
Resto	6,1	9,9	9,7	-2,6	36,0	59,6	292,7	7,4	25,7	85,2	3,3

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

GRÁFICO 3.15.
REPERCUSIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL EN LA EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA (1) (2)



(1) En la evolución tanto entre 2023 y 2024 como entre 2019 y 2024, se tienen en cuenta las medias anuales.
(2) La repercusión se entiende como la contribución en puntos porcentuales de cada tipo de contrato o relación laboral a la tasa de variación en % de la población asalariada total en cada ámbito territorial (en rectángulos de fondo gris en la parte inferior del gráfico). La suma de las contribuciones tiende a equivaler a la citada tasa de variación.

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

en el de tipo discontinuo, cuando la tasa de crecimiento acumulado de la población asalariada total es de un 13,5%. En España, esta tasa es de un 10,6%, y también recoge la repercusión del elemento permanente en 17,4 puntos, frente la modestia de los 1,9 puntos en el discontinuo.

3.1.3.6. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Si un mayor nivel de empleo permanente redunda en una mejora del empleo de calidad, también influye igualmente el que se realiza a tiempo completo, nítidamente al alza. En su envés, cuando la jornada laboral es parcial, la evolución es heterogénea, en un primer estrato según el territorio que se escoja para el análisis, también según sexo y edad.

En la Región de Murcia, concretamente, se puede afirmar que permanece estático. La cifra de población murciana que trabaja a tiempo parcial promedia casi 90.000 personas en 2024, con lo que mengua de forma minúscula en un año (–0,4%), aflojamiento que se contrapone con el impulso en un 6,9% que se observa en 2023, pero que también se reproduce, de la misma manera de forma casi imperceptible, en el periodo 2019-2024 (–0,6%). En España, que se cuantifica en casi tres millones, crece un 4,1%, con lo que la intensidad se aviva sobre la de 2023, de un 1,2%, y la del quinquenio de referencia, en que el auge apenas llega a un 1,3%.

El alcance del empleo a tiempo parcial, como se comenta anteriormente, difiere señaladamente según el sexo de la persona que trabaja, de tal manera que se puede catalogar como indubitablemente feminizado. En la Región de Murcia, hay tres mujeres (67.800) por cada hombre (22.100) con este tipo de jornada. Además, este empleo femenino se incrementa un 2,6% en términos interanuales y un 3,7% en un quinquenio, cuando retrocede en un intervalo temporal (–8,7%) y otro (–11,6%) en su equivalente masculino. En España, el ascenso del empleo a tiempo parcial es más imponente entre los varones, si bien hay 2,1 millones de féminas ejerciéndolo frente a unos 0,8 millones de varones. Por tramos de edad, suman 27.400 murcianos menores de 30 años, tres de cada diez casos, en empleos con jornada inferior a la completa, y 62.600 de 30 años y más. En la última anualidad, este empleo se mueve al alza (12,8%) en el colectivo más joven y a la baja (–5,2%) entre los menos jóvenes; lo mismo (26,3% frente a –8,9%) desde la perspectiva quinquenal. El retroceso entre mayores de 30 años es común a hombres y mujeres –en España, esto no se observa en las tasas interanuales-.

La quietud en el empleo a tiempo parcial en la Región de Murcia implica una pequeña variación de la tasa que lo calibra, a la baja en sólo tres décimas, para mantenerse en un 13,2% en 2024. Mayor es el receso en los últimos cinco años, que se cuantifica en 1,5 puntos porcentuales. En España, esta tasa, que está en un 13,6%, sube unas escasas dos décimas en un año, aunque se contrae 1,1 puntos desde 2019. La feminización del empleo a tiempo parcial también se manifiesta a través del desglose de esta tasa por sexos, de un 22,4% la femenina frente a un 5,9% la masculina. Estos datos sintetizan un perfil en el que el empleo a tiempo parcial es un fenómeno minoritario entre los varones, mientras que se ejerce, de largo, por una de cada cinco mujeres murcianas que están ocupadas. La tasa femenina, sin embargo, retrocede casi tres puntos en el quinquenio más reciente, mientras que la masculina lo hace en poco más de uno. A su vez, se observa una brecha notable entre los dos tramos de edad desagregados. Así, alcanza un 25% entre la población ocupada regional de menos de 30 años, pero se desliza a un 11% cuando se supera esta edad. En la cohorte más joven, el trabajo a tiempo parcial se expande, siendo el incremento quinquenal de la tasa de 2,7 puntos porcentuales. No hay diferencias significativas entre esta des-

TABLA 3.18.
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD (medias anuales en miles) **Y TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL** (%)**. 2019-2024**

	Región de Murcia						España			RM/E (%)
	2019	2023	2024	Variación (%)			Variación (%)			2024
				23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	
Ocupados a tiempo parcial										
Ambos sexos	**90,4**	**90,3**	**89,9**	**-0,4**	**6,9**	**-0,6**	**4,1**	**1,2**	**1,3**	**3,1**
Menores de 30 años	21,7	24,3	27,4	12,8	15,7	26,3	5,0	4,3	13,7	3,4
De 30 y más años	68,7	66,0	62,6	-5,2	3,9	-8,9	3,8	0,1	-2,7	2,9
Varones	**25,0**	**24,2**	**22,1**	**-8,7**	**18,0**	**-11,6**	**4,5**	**2,4**	**4,9**	**2,8**
Menores de 30 años	10,2	11,4	11,3	-0,9	31,0	10,8	9,2	4,3	22,2	3,3
De 30 y más años	14,8	12,8	10,8	-15,6	8,5	-27,0	1,1	1,1	-5,5	2,4
Mujeres	**65,4**	**66,1**	**67,8**	**2,6**	**3,3**	**3,7**	**4,0**	**0,8**	**0,0**	**3,2**
Menores de 30 años	11,4	12,9	16,1	24,8	4,0	41,2	2,1	4,4	8,1	3,5
De 30 y más años	54,0	53,2	51,8	-2,6	2,9	-4,1	4,5	-0,2	-2,0	3,1
Tasas de ocupación a tiempo parcial (1)										**(2)**
Ambos sexos	**14,7**	**13,5**	**13,2**	**-0,3**	**0,5**	**-1,5**	**0,2**	**-0,2**	**-1,1**	**-0,3**
Menores de 30 años	22,3	24,1	25,0	0,9	3,0	2,7	0,1	-0,2	-0,6	-0,3
De 30 y más años	13,3	11,6	11,0	-0,7	0,1	-2,3	0,2	-0,3	-1,3	-0,6
Varones	**7,1**	**6,4**	**5,9**	**-0,6**	**0,8**	**-1,2**	**0,2**	**0,0**	**-0,2**	**-0,9**
Menores de 30 años	18,3	19,5	18,6	-0,9	4,3	0,2	0,8	0,0	1,0	-1,5
De 30 y más años	5,0	4,0	3,4	-0,6	0,2	-1,5	0,0	0,0	-0,6	-1,0
Mujeres	**25,1**	**22,7**	**22,4**	**-0,3**	**0,1**	**-2,8**	**0,3**	**-0,7**	**-2,4**	**1,0**
Menores de 30 años	27,4	30,5	33,1	2,6	1,1	5,7	-0,5	-0,6	-2,3	1,8
De 30 y más años	24,7	21,3	20,3	-1,0	-0,1	-4,4	0,4	-0,7	-2,5	0,7

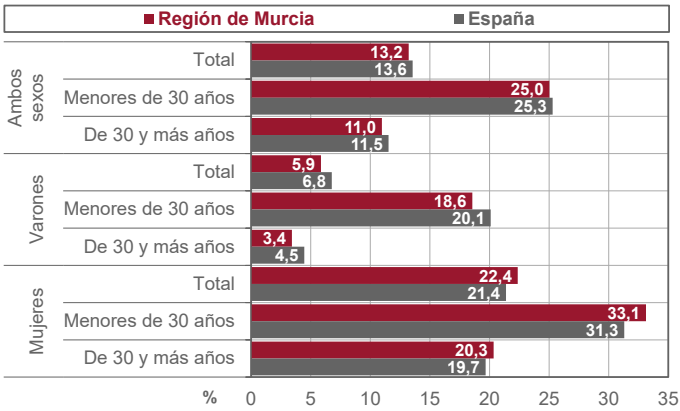
(1) Las columnas de variaciones muestran las diferencias en puntos porcentuales.
(2) En la sección de tasas de ocupación a tiempo parcial, la columna RM/E muestra la diferencia entre los valores de la Región de Murcia y España.

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

cripción y la que se deriva de analizar este empleo en territorio español.

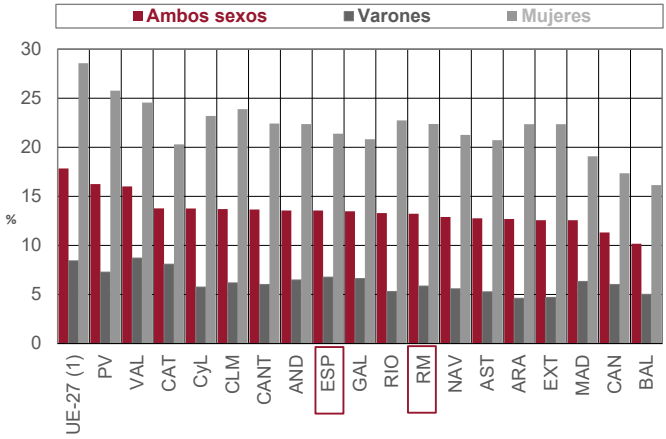
No puede decirse que haya mucha dispersión entre las tasas de empleo a tiempo parcial entre las diecisiete comunidades autónomas. Las más altas se localizan en el País Vasco (16,2%) y la Comunidad Valenciana (16%); las más bajas, en Baleares (10,2%) y Canarias (11,3%). En los trece territorios restantes, la horquilla es poco mayor de un punto porcentual, desde un 13,8% en Cataluña y Castilla y León hasta un 12,6% en Extremadura y la Comunidad de Madrid. Los casos catalán y extremeños merecen un comentario adicional, pues, en el primero, su tasa se eleva 1,4 puntos porcentuales en un año, y, en el segundo, se contrae 1,7. De todos modos, la trascendencia del empleo a jornada parcial es relativamente mayor en la Unión Europea, en que se sitúa en un 17,8%.

GRÁFICO 3.16.
TASAS DE OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD. 2024
(Medias anuales en %)



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

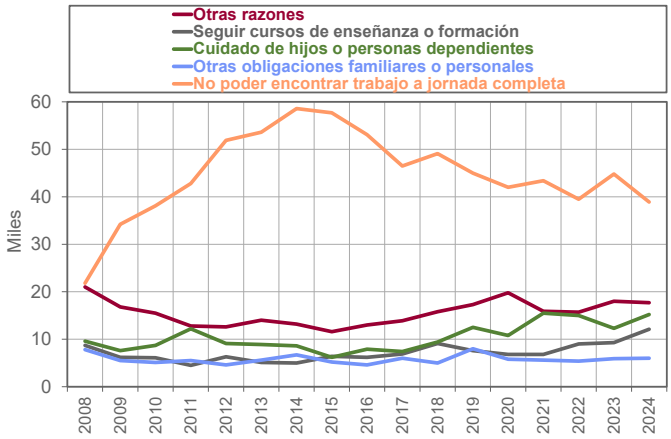
GRÁFICO 3.17.
TASAS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y UNIÓN EUROPEA (1)**. 2024** (Medias anuales en %)



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

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

GRÁFICO 3.18.
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE LA JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2008-2024 (Medias anuales en miles)



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

En general, predomina el trabajo a tiempo parcial femenino. En todas las comunidades autónomas la tasa de las mujeres es muy superior a la de los hombres, con diferencias de entre once y diecinueve puntos. Si, en el caso de las tasas masculinas, el arco cubre desde un 8,7% en la Comunidad Valenciana hasta un 4,6% en Aragón, poco más de cuatro puntos de diferencia entre el valor máximo y el mínimo, la tasa femenina marca su porcentaje más alto en el País Vasco, con un 25,8%, y el más bajo en Baleares, con un 16,1%, con lo que la distancia tiende a los diez puntos. Es expresivo que la tasa masculina más alta sea menor que la tasa femenina más baja.

El empleo a tiempo parcial en su conjunto no debe equipararse al empleo temporal como síntoma de precariedad laboral, pero sí atisba alguna debilidad cuando no aparece su ejercicio voluntario. En este sentido, cuando el mercado laboral se muestra sólido, la calidad del empleo se vivifica en España[6], lo que, al hilo de los datos de la EPA, se extiende al detalle en la Región de Murcia. En estas tierras, son 38.900 las personas que trabajan a tiempo parcial que lo hacen porque no encuentran un trabajo a tiempo completo, la cifra absoluta más baja desde 2011, en el transcurso de la Gran Recesión. Es un 43,3% de este empleo, cuando, en España, el peso llega al 45,6%. Hay 5.900 murcianos menos que plantean esta circunstancia en un año, lo que representa todo un progreso frente al repunte de 2023. Entre otros motivos que se citan de forma explícita para justificar esta jornada, se pueden mencionar el cuidado de hijos o personas dependientes (15.200) y el seguimiento de cursos de enseñanza o formación (12.100). Tanto la respuesta que alude a la conciliación como la formativa tienen relativamente más relevancia en la población regional que trabaja a tiempo parcial que en la española.

6 Pascual Cortés (2025).

3.1.3.7. TELETRABAJO

El intento de fomentar el teletrabajo por la vía legislativa, que se manifiesta en España a través de la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, y mediante la negociación colectiva, por las ventajas que conlleva –desde el punto de vista de los trabajadores, se mencionan sobre todo su influencia en la conciliación y en el menor uso del transporte privado, aunque, para las empresas, también influye positivamente en aspectos como la reducción de costes-, choca con los obstáculos para su implantación estructural. Los niveles de 2020 no vuelven a alcanzarse, lo que otorga al teletrabajo una posición subsidiaria frente al trabajo presencial, con tendencia a propagarse sólo en momentos excepcionales, como cuando los confinamientos pandémicos. Este argumento presenta enmiendas, pues, a partir de 2023, vuelve a recobrar fuerzas, más a través de un modelo híbrido que al trabajo desarrollado de forma exclusiva desde el domicilio.

Los datos de la EPA permiten esbozar una idea sobre el teletrabajo a través de los trabajadores ocupados que responden que trabajan en su domicilio particular ocasionalmente o más de la mitad de los días en que trabajan. En la Región de Murcia, su cifra media en 2024 se estima en 64.100, de los que 30.400 lo desempeñan más de la mitad de los días que componen su jornada y 33.700 de forma ocasional. Es un 4,7% mayor que en 2023 en el primer caso, un 5,9% más en el segundo; por debajo del ritmo observado en España, en ambos casos a tasas del 9% o superiores. También se constata una progresión sobre los niveles de 2019. Este nivel de teletrabajo se encuentra por debajo del máximo alcanzado en 2020, calculado entonces en 68.500 personas.

Se haga de forma ocasional o mayoritaria, el trabajo a domicilio alcanza en 2024 a un 9,4% de la población ocupada regional, un dato notable frente al 9,1% de 2024 y del 7,4% de 2019, aunque todavía inferior al 11,3% del año pandémico. De todos modos, debido a un tejido productivo que potencia ocupaciones elementales de forma capital en sectores como el agrario, imposibles de ejercer salvo en las propias explotaciones, su peso está por debajo del 14,4% que anota en España –en 2020, llega a ser del 15%-. Al desglosar por género, ya prácticamente convergen las tasas nominales masculina y femenina. Los porcentajes aumentan con cierta relevancia, no exagerada, cuando se toman tasas efectivas, en la medida en que se descuenta de la población ocupada aquella que no trabaja en la semana de referencia. En la Región de Murcia, se alza al 10,8%; en España, hasta un 16,3%.

3.1.3.8. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Los datos de afiliación en alta laboral que computa la TGSS son otra vía para sostener que el empleo crece, pero no en los mismos términos que desprende la EPA. Donde la fuente del INE asevera un aumento en desaceleración, que, en la Región de Murcia, se torna incluso en disminución si se toma la variación del último trimestre de 2024 sobre el mismo periodo del año anterior, la TGSS, debido a su frecuencia mensual y a que los registros se facilitan en forma de medias mensuales o referidos al último día de cada mes, no arroja una conclusión clara sobre el ritmo. Ni siquiera hay similitud en una comparación territorial. En España, se infiere la desaceleración; en el ámbito murciano, lo que se observa es que, si se calculan promedios anuales, se eleva la tasa de variación anual, pero, si se opta por los datos mensuales, sí que puede hablar de un movimiento alcista levemente más lento.

Así, la cifra de personas afiliadas en alta laboral en la Región de Murcia el último día de diciembre de 2024 es de 660.400, un 2,6% más que al acabar 2023, una tasa que

TABLA 3.19.
OCUPADOS POR FRECUENCIA CON LA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR. 2019-2024 (Miles y tasas de variación en %)

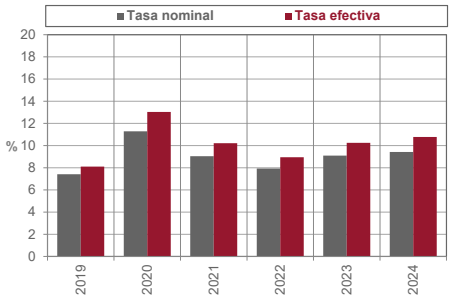
	Región de Murcia					España		
	2019	2023	2024	Variación (%) 23/24	Variación (%) 19/24	2024	Variación (%) 23/24	Variación (%) 19/24
AMBOS SEXOS	613,8	668,6	680,1	1,7	10,8	21.653,9	2,2	9,5
Ocasionalmente	20,7	31,8	33,7	5,9	62,6	1.496,4	9,0	117,3
Más de la mitad de los días que trabajó	24,8	29,1	30,4	4,7	22,7	1.622,3	9,4	70,4
Ningún día	560,1	603,6	610,0	1,1	8,9	18.332,8	1,2	2,2
No sabe	8,1	4,2	6,0	41,4	-26,2	202,5	-7,0	-1,5
Tasa nominal (%) (1)	7,4	9,1	9,4	0,3	2,0	14,4	0,9	6,1
VARONES	354,3	377,1	376,9	0,0	6,4	11.601,4	2,0	8,0
Ocasionalmente	12,5	17,4	19,0	9,1	51,8	771,7	4,9	81,7
Más de la mitad de los días que trabajó	13,4	16,2	16,7	3,2	24,8	866,6	11,9	65,7
Ningún día	323,7	341,7	338,5	-0,9	4,6	9.861,7	1,1	1,8
No sabe	4,7	1,8	2,8	50,7	-41,5	101,5	-12,5	-6,5
Tasa nominal (%) (1)	7,3	8,9	9,5	0,6	2,2	14,1	0,8	5,3
MUJERES	259,4	291,6	303,2	4,0	16,9	10.052,5	2,5	11,3
Ocasionalmente	8,2	14,4	14,7	1,9	79,0	724,7	13,7	174,5
Más de la mitad de los días que trabajó	11,4	12,9	13,7	6,8	20,4	755,7	6,6	76,2
Ningún día	236,4	261,9	271,5	3,7	14,9	8.471,1	1,4	2,8
No sabe	3,5	2,4	3,2	33,0	-7,9	101,0	-0,7	4,0
Tasa nominal (%) (1)	7,6	9,3	9,4	0,0	1,8	14,7	1,0	7,1

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

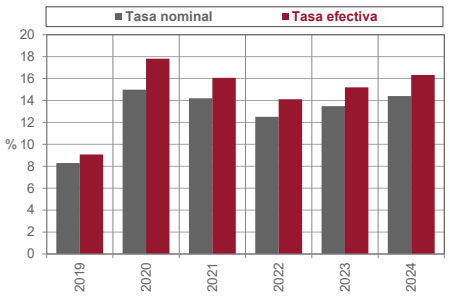
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.19.
POBLACIÓN OCUPADA QUE TRABAJA EN SU DOMICILIO PARTICULAR OCASIONALMENTE O MÁS DE LA MITAD DE LOS DÍAS QUE TRABAJÓ (%). 2019-2024 (1)

REGIÓN DE MURCIA



ESPAÑA



(1) La tasa nominal se calcula sobre la población ocupada total, mientras que, en la tasa efectiva, se excluye de la población ocupada a quienes no trabajaron ninguna hora en la semana de referencia.

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

sólo descuenta una décima sobre la del año precedente. En España, el último dato de 2024 registra 21,2 millones de personas en alta, con lo que el incremento interanual es de un 2,3%, más tenue que el 2,8% resultante al acabar 2023. La media anual calculada a partir de los promedios mensuales verifica 656.300 inscritos regionales, un 2,6% más que en 2023, con lo que, en este caso, el impulso es más intenso, pues la tasa anterior es de un 1,9%. No ocurre lo mismo en el ámbito español, ya que se pasa de un incremento del 2,7% a uno tres décimas por debajo. El mejor dato regional se inscribe en mayo, con una media de 668.600 afiliaciones. Se pruebe la desaceleración o no, el crecimiento se presenta como una evolución entre años de normalidad, lo que debe evaluarse de forma positiva, ya que la intensidad en las tasas de anualidades anteriores parte de situaciones de origen caracterizadas por las acusadas oscilaciones que impone la pandemia. El desarrollo favorece a las categorías de afiliación más relevantes, sobre todo al Régimen General –si se toma un periodo más extenso, desde 2007 hasta 2024, la progresión es más notable en el empleo agrario-.

Los mayores niveles de afiliación amparan a las diecisiete comunidades autónomas. Esta premisa se defiende tanto si la tasa interanual se calcula con origen en las postrimerías de 2023 como si se toma en las de 2019. El avance en el último año lo perfila el predominio insular, como muestra Canarias (3,4%) y Baleares (3%), con la incorporación adicional de la Comunidad de Madrid, que iguala la tasa balear. Entre quienes expresan la trayectoria más serena, se encuentran Extremadura (0,4%), el País Vasco (1%) y Navarra (1,2%). No son excesivas las desviaciones cuando se procede a examinar la marcha quinquenal. Encabeza la Comunidad de Madrid (14,5%) y, como demostración de que los efectos negativos de la pandemia se neutralizan sobradamente en las actividades turísticas y en los puestos de trabajo que generan, Canarias (13,9%) y Baleares (12,3%), siendo estos tres ámbitos los únicos con un mayor despegue en la afiliación laboral que en el murciano. Al otro lado, los territorios más sosegados se alejan de la esfera mediterránea, como ejemplifican el País Vasco (4,6%), Asturias (5,4%) y Extremadura (5,7%).

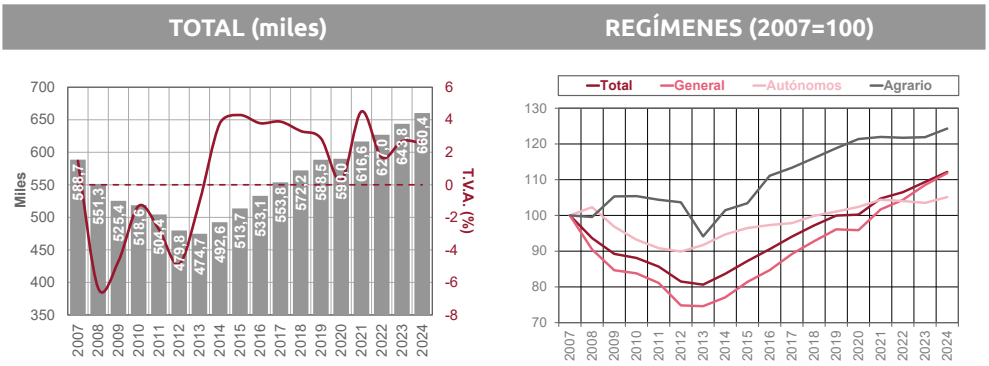
El avance en la afiliación se localiza en el Régimen General. Es evidentemente el régimen más cuantioso[7], con 468.300 afiliaciones murcianas al acabar 2024, habiendo alcanzado un máximo de 471.800 al final de noviembre. Además, presenta las mejores trayectorias. Su crecimiento sobre el último día de 2023 es de un 3,1%, mientras que sobre el mismo día de 2019 es de un 16,4%. Son aumentos prominentes en comparación con los que este régimen computa en España, en que las tasas equivalentes son de un 2,7% y de un 13,3% respectivamente. Esto no impide que la participación murciana en el Régimen General continúe en un 2,8%, por debajo de la que marca en la afiliación general, de tres décimas más, aunque la preponderancia del empleo agrario minusvalora otras agrupaciones.

Los datos del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos[8] a escala regional

7 Hay un Régimen General y los regímenes especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Trabajadores del Mar –tanto por cuenta ajena como por cuenta propia- y Minería del Carbón –sin afiliados en alta laboral en la Región de Murcia-. Dentro del Régimen General, están integrados los sistemas especiales para Empleados de Hogar y Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como determinadas características especiales de ciertos colectivos cuyo tratamiento estadístico no se aborda –artistas, trabajadores ferroviarios, representantes de comercio, profesionales taurinos, jugadores profesionales de fútbol-. Como es costumbre, se elude la referencia a sistemas especiales, prefiriéndose la de regímenes especiales, y se disocian los datos de Empleados de Hogar y Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de los del Régimen General.

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

GRÁFICO 3.20.
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL. TOTAL Y POR REGÍMENES. REGIÓN DE MURCIA. 2007-2024
(A 31 de diciembre)



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

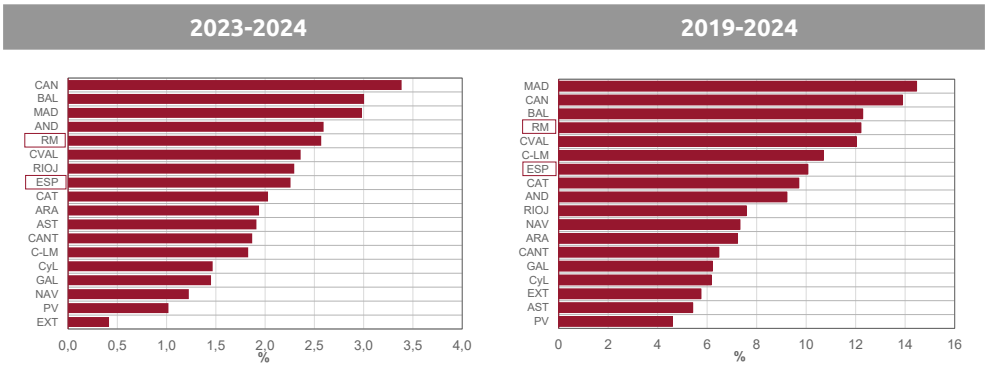
no confirman el deterioro de la ocupación por cuenta propia que detecta la EPA, pero sí una evolución pausada. Son 104.300 afiliados al cierre de 2024, un 1,6% más en un año, quedándose el incremento quinquenal en un 4%. No es un recorrido muy dinámico, pero sí lo parece en comparación con las tasas españolas, que están por debajo respectivamente en cuatro y cinco décimas. En cuanto a la cuota murciana dentro de esta agrupación de trabajo autónomo a escala española, marca el mismo 3,1% que en el conjunto de la afiliación.

La aportación murciana a la afiliación del régimen agrario[9] en España, de un 11,3%, es de tal calibre que más que triplica la más avanzada de las restantes regionales. Su empleo registra 77.400 afiliaciones cuando acaba 2024, aunque su estacionalidad radica su nivel máximo en los meses primaverales, en los que se supera ampliamente los ochenta mil –al final de mayo, 88.100-. En la Región, el régimen agrario aporta un 11,7% del total, elevándose por encima del 13% en abril y mayo, cuando, en España, está en torno a un 3%. Sólo Andalucía, sobre todo por las provincias de Jaén, Huelva, Córdoba y Almería, y Extremadura se aproximan a los niveles agrarios murcianos. Queda atrás un periodo en que el empleo en este sector se estanca o incluso cae, pero, en la referencia respecto a finales de 2023, crece un modesto 2%, como lo hace en los últimos cinco años a tenor de lo que denota una tasa limitada al 4,6%. Ahora bien, contrasta con la evolución de la afiliación agraria española, estancada en 2024 y en receso (–11,7%) en el último quinquenio.

Empleados del Hogar y Trabajadores del Mar muestran una presencia muy reducida en la afiliación regional. La trayectoria del primer régimen es claramente declinante, quizá por las expectativas laborales que ofrece la actual etapa de crecimiento económico en otras actividades. En la Re-

9 Sólo se atienden a los datos del Sistema Especial de Trabajadores Agrarios dentro del Régimen General, que alude a los trabajadores asalariados del sector agrario.

GRÁFICO 3.21.
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2023-2024 Y 2019-2024
(A 31 de diciembre)



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

gión de Murcia ya con menos de diez mil personas en alta, es el resultado de un recorrido a la baja, tanto en el último año como en el quinquenio referido, que apenas difiere de lo que sucede asimismo en España. En la esfera marítima, la afiliación está en torno a las mil inscripciones, lo que significa menos de un 2% en su equivalente española, en retroceso en el último año y con un crecimiento acumulado quinquenal de apenas un 1%.

La información estadística de la TGSS permite conocer la evolución del empleo en alta laboral en las distintas actividades productivas a escala territorial como no lo hace la EPA, pues este organismo facilita datos a último día de trimestre desglosados por divisiones de la CNAE-09 a dos dígitos. En el caso de la Región de Murcia, hay varias de estas ramas que no alcanzan los quinientos afiliados en alta laboral a 31 de diciembre de 2024, por lo que se omite su análisis por su escasa significatividad. Tras este descarte, todavía se mantienen 72 divisiones, quedando así fuera del análisis sólo menos de un 1% de la afiliación regional. Hacia estas se dirigen sendos análisis de los periodos 2023-2024 y 2019-2024, señalando previamente que las seis más numerosas son *Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas* (90.195 afiliados), *Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas* (59.431), *Servicios de comidas y bebidas* (43.061), *Actividades sanitarias* (41.776), *Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas* (41.279) y *Educación* (39.839).

En el primero de los periodos elegidos, muestran tasas anuales de crecimiento de dos dígitos *Actividades postales y de correos* (21,8%) e *Industria química* (10,5%). En el tramo 8-10%, aparecen *Publicidad y estudios de mercado*, *Actividades de creación, artísticas y espectáculos* y *Almacenamiento y actividades anexas al transporte*. Dentro de las seis divisiones con mayor número de afiliados, destaca la evolución favorable en *Educación* (6,3%). Con un nivel relevante de empleo, que supera las 25.000 afiliaciones,

TABLA 3.20.
TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2019-2024 (Miles. A último día de mes)

	2019	2023	2024				R. Murcia (%)		España (%)		RM/E (%)
	Dic.	Dic.	Marzo	Junio	Sep.	Dic.	Dic. 23-dic. 24	Dic. 19-dic. 24	Dic. 23-dic. 24	Dic. 19-dic. 24	Dic. 24
General (1)	402,4	454,4	458,5	465,9	456,5	468,3	3,1	16,4	2,7	13,3	2,8
Agrario	73,9	75,9	83,0	81,9	74,3	77,4	2,0	4,6	0,1	-11,7	11,3
Emp. Hogar	11,0	10,0	10,1	9,8	9,4	9,5	-5,2	-13,6	-5,1	-10,8	2,7
Autónomos	100,3	102,7	103,6	104,0	103,5	104,3	1,6	4,0	1,2	3,5	3,1
Tabj. Mar	1,0	1,0	1,1	1,2	1,1	1,0	-0,4	1,0	-1,7	-5,4	1,7
Total	**588,5**	**643,8**	**656,3**	**662,9**	**644,9**	**660,4**	**2,6**	**12,2**	**2,3**	**10,1**	**3,1**

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

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

no conviene olvidar el avance en *Transporte terrestre y por tubería* (4,7%). En catorce divisiones, decrece la afiliación, siendo las situaciones más preocupantes la de *Fabricación de material y equipo eléctrico* (–16,1%) y la de *Industria del cuero y del calzado* (–12,9%). También se puede aludir a la evolución casi estática en una división con tanto empleo como *Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas* (0,8%). En el quinquenio 2019-2024, la tendencia general de la afiliación laboral es al alza, aunque hay excepciones llamativas como en *Industria del cuero y del calzado* (–25,4%), *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico* (–19,3%) y *Pesca y acuicultura* (–19,1%).

3.1.4. PARO ESTIMADO

La peor noticia sobre el mercado laboral de la Región de Murcia en 2024 es que el paro estimado aumenta. Es la conclusión que desprenden las cifras del INE, calculadas conforme al criterio de que se compone de las personas que buscan empleo, pero no lo encuentran –las del SEPE, basadas en registros, son más optimistas-. En 2024, su promedio regional está en 99.200. Son 1.200 más que en 2023, siendo la tasa de crecimiento anual de un 1,2%, cuando, en España, se contrae un 5,7%. Tras el retorno a los cien mil parados en el primer trimestre, los dos siguientes forjan una tendencia descendente, pero, en los tres últimos meses, la media resultante implica casi diez mil más, con lo que su nivel se sitúa en 103.900. La evolución de la tasa de paro anual se aplana, en la medida en que se reduce sólo una décima para marcar un 12,7%, pero maquilla que, en el cuarto trimestre, trepa a un 13,4% después de establecerse en un 12% en el anterior. Por tercera anualidad consecutiva, la tasa murciana supera la española, agrandándose además la brecha, pues esta se mueve a la baja de un 12,2 a un 11,3%, con la bonanza añadida del último trimestre, en que se posa en un 10,6%, el dato más bajo del mercado de trabajo español desde el tercer trimestre de 2008, a las puertas de la crisis inmobiliario-financiera. Un rasgo que describe el incremento del paro regional es que se nutre del que aumenta entre quienes trabajan anteriormente en el sector primario, que crea empleo a lo largo de 2024, y principalmente entre quienes buscan su primer empleo o dejaron su último empleo hace más de un año.

El repunte del paro estimado en la Región de Murcia es un hecho excepcional

TABLA 3.21.
EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS. 2024

(Número a 31 de diciembre y variaciones porcentuales) (1)

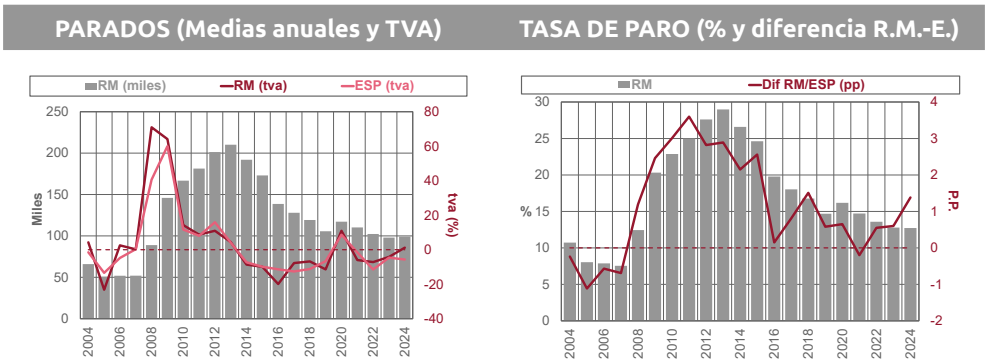
Actividad CNAE-09		Total afiliados				
		Región de Murcia			España	
		2024	%		%	
			23-24	19-24	23-24	19-24
Mejor evolución 2024 R. Murcia						
53	Actividades postales y de correos	3.116	21,8	60,5	23,9	18,6
20	Industria química	5.706	10,5	33,6	3,3	9,9
73	Publicidad y estudios de mercado	1.645	9,9	48,1	3,1	13,1
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.583	9,5	34,8	1,5	18,7
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	6.705	8,7	107,1	9,6	19,5
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de	876	7,9	10,3	4,9	0,0
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	8.723	7,5	29,5	4,5	23,0
30	Fabricación de otro material de transporte	1.600	7,5	19,4	4,9	6,0
68	Actividades inmobiliarias	3.347	7,1	21,8	3,8	11,4
85	Educación	39.839	6,3	30,3	3,6	24,2
87	Asistencia en establecimientos residenciales	6.092	6,0	30,1	4,0	9,2
72	Investigación y desarrollo	1.851	6,0	48,4	6,7	26,3
80	Actividades de seguridad e investigación	4.239	5,8	27,6	3,5	10,8
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.296	5,8	23,3	0,3	-1,2
55	Servicios de alojamiento	2.827	4,9	11,4	5,2	11,7
49	Transporte terrestre y por tubería	25.242	4,7	16,4	3,3	7,2
14	Confección de prendas de vestir	1.113	4,7	-8,1	-2,6	-4,5
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	3.593	4,4	23,5	2,7	11,4
75	Actividades veterinarias	1.024	4,2	23,5	2,7	15,9
32	Otras industrias manufactureras	1.129	4,2	-1,0	2,9	9,4
Peor evolución 2024 R. Murcia						
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	734	-16,1	2,9	3,4	9,0
15	Industria del cuero y del calzado	1.444	-12,9	-25,4	-7,5	-2,4
21	Fabricación de productos farmacéuticos	656	-7,0	17,6	4,9	16,9
13	Industria textil	961	-5,0	14,3	-0,8	-2,3
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	10.009	-5,0	-13,4	-4,9	-6,3
61	Telecomunicaciones	1.537	-4,5	5,4	-7,4	8,5
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social	563	-3,1	-13,3	0,4	0,4
42	Ingeniería civil	1.787	-3,1	10,9	1,9	16,0
11	Fabricación de bebidas	1.447	-3,1	9,4	-0,7	-0,3
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso	1.527	-3,0	-19,3	-4,4	-17,3
19	Coquerías y refino de petróleo	906	-2,2	-6,2	2,2	-4,8
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las	5.602	-2,0	6,9	0,0	13,4
94	Actividades asociativas	3.592	-0,6	15,2	1,3	1,9
03	Pesca y acuicultura	670	-0,6	-19,1	-5,3	-11,2
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.696	0,4	-5,3	0,2	0,1
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4.180	0,6	-11,3	2,7	-3,3
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	3.004	0,6	10,0	3,0	13,1
78	Actividades relacionadas con el empleo	4.130	0,7	-17,5	-0,2	4,9
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	59.431	0,8	2,0	0,8	1,0
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	4.012	0,8	15,8	1,2	4,0

(1) A 31 de diciembre. Se muestran las 20 actividades con peor y mejor evolución en 2024 entre las que tienen como mínimo 500 afiliados el último día de ese año.

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

en comparación con el resto de las comunidades autónomas, en que, en general, se reduce. Sólo el País Vasco (4,5%), La Rioja (4,1%) y Castilla-La Mancha (1,5%) estiman aumentos más graves del paro en el último año, añadiéndose el más modesto en la Comunidad Valenciana (0,2%). Es un deterioro que choca con su favorable evolución en Navarra (–21,8%), Asturias (–14,1%), Canarias (–13,5%) y Extremadura (–12,1%). Sólo La

GRÁFICO 3.22.
PERSONAS PARADAS Y TASA DE PARO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024



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

Rioja se sale del descenso generalizado desde 2019. Las tres comunidades citadas con el crecimiento interanual más intenso de la cifra de parados en términos relativos son las únicas en las que repunta, siquiera en algunas décimas, la tasa de paro, mientras que, en el transcurso del quinquenio más reciente, este indicador se contrae sin excepciones, destacando en Canarias, donde se aminora en casi siete puntos porcentuales, y Extremadura, que lo hace en seis. El mapa que queda al final distingue claramente dos zonificaciones en función de que la tasa media de paro de 2024 se sitúe en dos dígitos o sólo en uno. En el primer caso, no es novedad, el perfil es eminentemente sureño, pues lo configuran Andalucía (16,5%), Extremadura (15,5%), Canarias (13,8%), Castilla-La Mancha (13,3%) y la Región de Murcia (12,7%), a las que se unen la Comunidad Valenciana (12,6%) y, una excepción del grupo siguiente, Asturias (10,1%). Este es el norteño, con Navarra (7,6%), Cantabria (7,8%), el País Vasco (8,1%) y Aragón (8,1%) marcando los valores inferiores.

El incremento del paro en tierras murcianas perjudica a los hombres, mientras que pasa de largo en las mujeres. Esto se refleja tanto en las tasas anuales, de un 4,9% en los primeros y de un –1,9% en ellas, como, dentro de un decremento agregado neto, en las acumuladas del tramo 2019-2024, cuyos valores respectivos son 1,7 y –12,7%. No obstante, el desempleo regional, como ocurre ininterrumpidamente desde 2015, sigue siendo mayoritariamente femenino: 50.700 mujeres, frente a 48.600 hombres. A pesar de esto, los dos últimos trimestres de 2024 bosquejan un predominio masculino. En España, donde persiste un proceso de reducción del desempleo, este se manifiesta en ambos géneros en las dos perspectivas temporales de referencia.

Al desglosar por edades, el incremento anual excluye a la población activa de entre 25 y 54 años, repercutiendo este receso exclusivamente en las mujeres, lo que se contrapone a que la caída del paro en España se generaliza a todas las cohortes tomadas de forma total y desagregando por sexos. Entre 2019 y 2024, el descenso acumulado del paro pasa de largo entre los mayores de 55 años, pudiendo entenderse quizá que exista un efecto composición de

TABLA 3.22.
POBLACIÓN DESEMPLEADA (medias anuales en miles) **Y TASAS DE PARO** (%) **POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2019-2024**

	Población parada						Tasas de paro					
	2019	2023	2024	Variación (%)			2019	2023	2024	Variación (p.p.)		
				23/24	22/23	19/24				23/24	22/23	19/24
Andalucía	838,7	755,0	682,3	-9,6	-2,5	-18,6	21,2	18,2	16,5	-1,8	-0,9	-4,7
Aragón	65,5	57,4	55,0	-4,1	-10,2	-16,1	10,0	8,6	8,1	-0,4	-1,0	-1,9
Asturias	64,0	54,2	46,5	-14,1	-1,5	-27,3	14,2	12,1	10,1	-2,0	-0,4	-4,1
Baleares	76,0	67,9	62,6	-7,8	-0,8	-17,7	11,7	10,3	9,3	-1,0	-0,3	-2,4
Canarias	233,5	185,6	160,5	-13,5	-6,3	-31,2	20,5	16,1	13,8	-2,3	-1,6	-6,7
Cantabria	28,0	22,6	22,4	-0,6	-14,5	-19,8	10,3	8,1	7,8	-0,3	-1,4	-2,4
Castilla y León	130,4	108,5	106,4	-1,9	-2,6	-18,4	11,6	9,7	9,4	-0,3	-0,2	-2,2
Castilla- La Mancha	159,6	136,3	138,4	1,5	-8,8	-13,3	16,2	13,2	13,3	0,1	-1,4	-2,9
Cataluña	426,5	384,5	373,7	-2,8	-3,4	-12,4	11,0	9,3	8,9	-0,4	-0,6	-2,1
C. Valenciana	342,9	338,1	338,9	0,2	-0,5	-1,2	14,1	12,8	12,6	-0,2	-0,5	-1,5
Extremadura	107,2	87,3	76,8	-12,1	1,8	-28,4	21,5	17,4	15,5	-1,9	0,1	-6,0
Galicia	145,9	121,5	118,3	-2,6	-11,3	-18,9	11,8	9,7	9,4	-0,3	-1,3	-2,4
Madrid	368,2	367,9	339,1	-7,8	-9,5	-7,9	10,6	10,0	9,0	-1,0	-1,3	-1,6
R.Murcia	105,6	98,0	99,2	1,3	-4,2	-6,1	14,7	12,8	12,7	-0,1	-0,8	-2,0
Navarra	26,0	33,0	25,8	-21,8	3,5	-0,6	8,2	9,9	7,6	-2,3	0,2	-0,6
País Vasco	94,3	83,4	87,2	4,5	-11,5	-7,6	9,1	7,7	8,1	0,4	-1,2	-1,0
Rioja, La	15,6	15,2	15,8	4,1	-1,5	1,3	10,0	9,4	9,7	0,4	-0,2	-0,2
España	3.247,8	2.937,5	2.770,7	-5,7	-4,6	-14,7	14,1	12,2	11,3	-0,8	-0,9	-2,8

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

base demográfica, pues este colectivo aumenta su participación en la pirámide de población.

Lo que ocurre con las cifras absolutas se traslada, con ciertos matices, a las tasas de paro. En la Región de Murcia, la femenina, de un 14,3%, es mayor que la masculina, de un 11,4%, pero se retrae sobre la de 2023 en siete décimas y respecto a la de 2019 en casi cuatro puntos, mientras que la de ellos se eleva en la primera referencia temporal y disminuye sólo medio punto en la segunda. En España, la contracción es extensible a ambos géneros, siendo el margen mayor entre las mujeres. Merece remarcar que el avance en relación con las catastróficas tasas de 2013 es encomiable, entonces al borde del 30%, pues la mengua rebasa los 17 puntos en la tasa regional masculina y 15 en la femenina.

Vuelve a constatarse en 2024 la habitual relación inversa entre las tasas regionales de paro y los intervalos de edad. Todavía preocupante la del 27,4% en los menores de 25 años, desciende a un 11,7% entre los 25 y los 54 años y a un 10% a partir de 55, si bien, en este colectivo, precede un 8,8% en 2023. En España, se sitúan en un 26,5% entre las personas más jóvenes y en poco más de un 10% en las dos cohortes restantes. Al ensanchar la duración de los periodos de análisis, se marca una trayectoria descendente en los tres casos –recuérdese, a modo de ejemplo, que la tasa regional de paro entre los menores de 25 años llega a superar el 50% entre 2012 y 2015-. Otra particularidad es la tendencia a estancarse de la tasa masculina de entre 25 y 54 años, cuando, en España, sí se contrae.

Las mejoras experimentadas en las tasas de paro juvenil, entendidas estas como las referidas al colectivo de menores de 25 años, no esconden que el problema sigue ahí, ya que, en el mejor de los casos,

TABLA 3.23.
POBLACIÓN PARADA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. 2019-2024
(Medias anuales en miles)

	Región de Murcia						España			
	2019	2023	2024	Variación (%)			2024	Variación (%)		
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24
Ambos sexos	**105,7**	**98,0**	**99,2**	**1,2**	**-4,2**	**-6,1**	**2.770,7**	**-5,7**	**-4,6**	**-14,7**
Menores de 25 años	19,6	17,3	18,7	8,6	2,4	-4,2	473,3	-2,7	1,7	-5,5
25-54 años	73,2	68,3	65,4	-4,3	-5,2	-10,8	1.775,9	-7,0	-7,8	-21,2
55 y más años	12,9	12,5	15,1	21,2	-6,9	17,5	521,5	-3,8	2,0	6,0
Hombres	**47,7**	**46,3**	**48,6**	**4,9**	**-6,0**	**1,7**	**1.311,2**	**-3,5**	**-5,0**	**-14,2**
Menores de 25 años	9,6	8,8	9,3	6,3	-13,8	-2,4	257,1	-3,7	6,0	-1,2
25-54 años	31,4	31,3	31,9	2,2	-6,2	1,7	813,8	-3,5	-8,9	-20,1
55 y más años	6,8	6,3	7,3	16,8	8,7	7,7	240,3	-3,2	-1,5	-3,4
Mujeres	**58,0**	**51,7**	**50,7**	**-1,9**	**-2,5**	**-12,7**	**1.459,5**	**-7,6**	**-4,3**	**-15,1**
Menores de 25 años	10,0	8,4	9,5	12,2	26,7	-5,7	216,2	-1,5	-3,0	-10,1
25-54 años	41,8	37,0	33,4	-9,6	-4,5	-20,1	962,2	-9,7	-6,8	-22,2
55 y más años	6,2	6,3	7,8	24,4	-18,0	26,4	281,2	-4,3	5,2	15,5

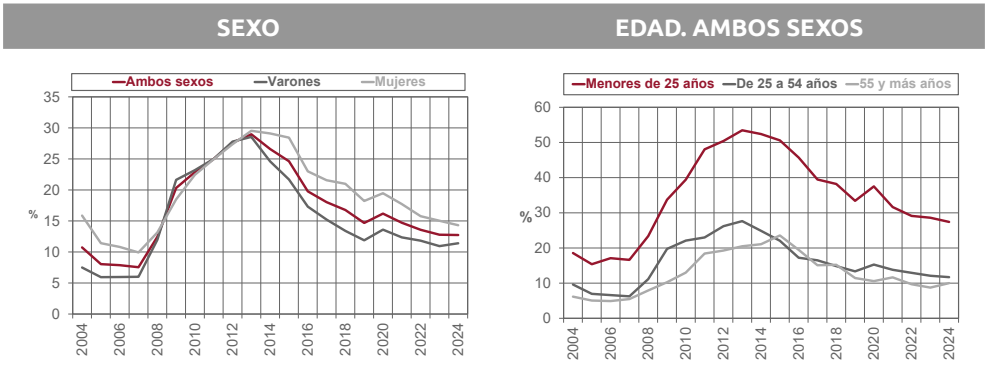
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

TABLA 3.24.
TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD. 2019-2024 (Medias anuales en %)

	Región de Murcia						España			
	2019	2023	2024	Diferencia (p.p.)			2024	Diferencia (p.p.)		
				23/24	22/23	19/24		23/24	22/23	19/24
Ambos sexos	**14,7**	**12,8**	**12,7**	**-0,1**	**-0,8**	**-1,9**	**11,3**	**-0,8**	**-0,9**	**-2,8**
Menores de 25 años	33,4	28,7	27,4	-1,2	-0,3	-5,9	26,5	-2,2	-1,0	-6,1
25-54 años	13,4	12,1	11,7	-0,4	-0,8	-1,7	10,1	-0,8	-1,0	-2,8
55 y más años	11,4	8,8	10,0	1,3	-0,9	-1,4	10,2	-0,8	-0,3	-2,0
Hombres	**11,9**	**10,9**	**11,4**	**0,5**	**-0,9**	**-0,5**	**10,2**	**-0,5**	**-0,7**	**-2,3**
Menores de 25 años	28,2	25,0	24,0	-1,0	-5,1	-4,2	26,1	-2,7	0,1	-4,9
25-54 años	10,4	10,2	10,5	0,3	-0,7	0,1	8,9	-0,3	-0,9	-2,2
55 y más años	10,2	7,8	8,8	1,1	0,3	-1,4	8,8	-0,7	-0,5	-2,5
Mujeres	**18,2**	**15,0**	**14,3**	**-0,7**	**-0,7**	**-3,9**	**12,7**	**-1,2**	**-1,0**	**-3,3**
Menores de 25 años	40,5	33,7	31,6	-2,2	6,8	-8,9	27,1	-1,5	-2,3	-7,4
25-54 años	16,9	14,4	13,0	-1,4	-1,0	-3,9	11,5	-1,3	-1,2	-3,5
55 y más años	13,1	10,1	11,5	1,4	-2,3	-1,6	11,9	-1,0	-0,1	-1,5

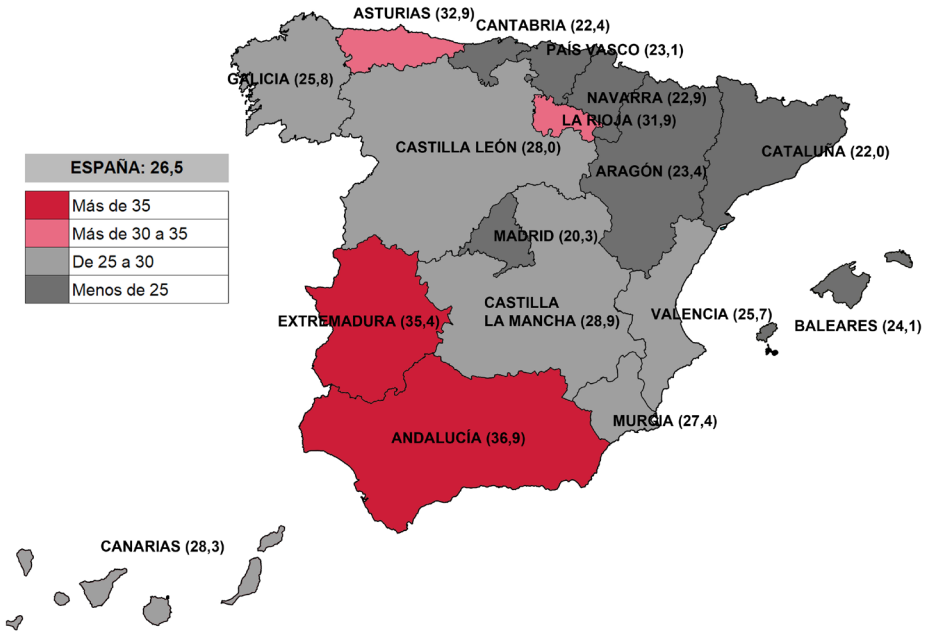
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.23.
TASAS DE PARO POR SEXO Y EDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024
(Medias anuales en %)



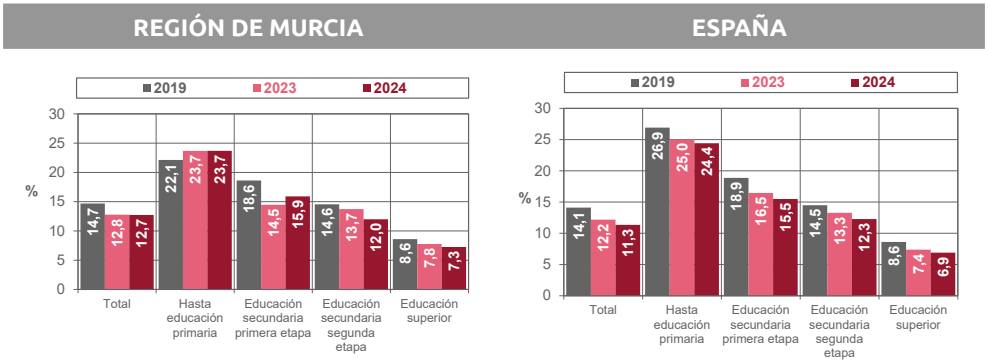
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

MAPA 3.3.
TASAS DE PARO JUVENIL (MENORES DE 25 AÑOS) POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2024
(Medias anuales en %)



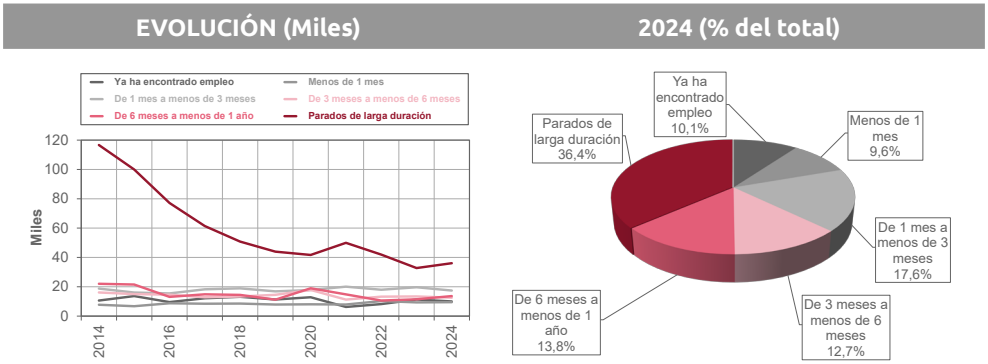
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.24.
TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN. 2019, 2023 Y 2024
(Medias anuales en %)



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

GRÁFICO 3.25.
PARADOS POR TIEMPO DE BÚSQUEDA EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2014-2024
(medias anuales en miles) **Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN 2024**



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

uno de cada cinco activos de esas edades no encuentra un trabajo remunerado. Esto ocurre en la Comunidad de Madrid (20,1%), acercándose Cataluña (22%), Cantabria (22,4%) y Navarra (22,9%). Como ocurre a escala agregada, el paro juvenil es especialmente grave en Andalucía (36,9%) y Extremadura (35,4%), apartándose del perfil meridional en Asturias (32,9%) y La Rioja (31,9%).

La mejora en cuanto a los niveles de desempleo entre la población más formada prosigue en 2024, en un marco en que

el nivel educativo reglada sigue siendo clave para evitar el fracaso en la búsqueda de empleo. En la Región de Murcia, la tasa de paro entre la población activa de educación superior está en un 7,3%, medio punto menos que la que promedia en 2023. En el resto de niveles, hay divergencias. En el de educación secundaria en su segunda etapa, se sitúa en un 12%, con lo que se contrae casi dos puntos en un año, mientras que, en su primera etapa, se eleva casi un punto y medio para quedarse en un 15,9%, y, en educación primaria e inferior, permanece en un 23,7%. En el periodo 2019-2024, las tasas se recortan, salvo en el estrato inferior. En España, las trayectorias son descendentes, destacando que, en 2024, la tasa de paro en el nivel superior está en un 6,9%, cuatro décimas menos que en territorio murciano.

El pequeño rebrote que en 2024 sufre el paro estimado en la Región de Murcia recrudece las dificultades a la hora de encontrar empleo. En la antesala de la incorporación a un puesto de trabajo, que se puede puntualizar en función de la población que se califica como parada y, en el cuestionario de la EPA, responden que ya han encontrado empleo, están 10.000 personas, menos que en 2023, siendo el receso de participación de 1,4 puntos porcentuales, frenándose en un 10,1%. Entre quienes son proclives a perder la esperanza, los parados de larga duración, quienes llevan como mínimo un año intentando obtener un trabajo, se estiman en 36.100, 3.300 más que en 2023, aunque esta cifra aún es menor que la de cualquier anualidad desde 2012 hasta 2022. En cuanto a su peso en el total de paro murciano, se alza a un 36,4%, con lo que se extiende casi tres puntos.

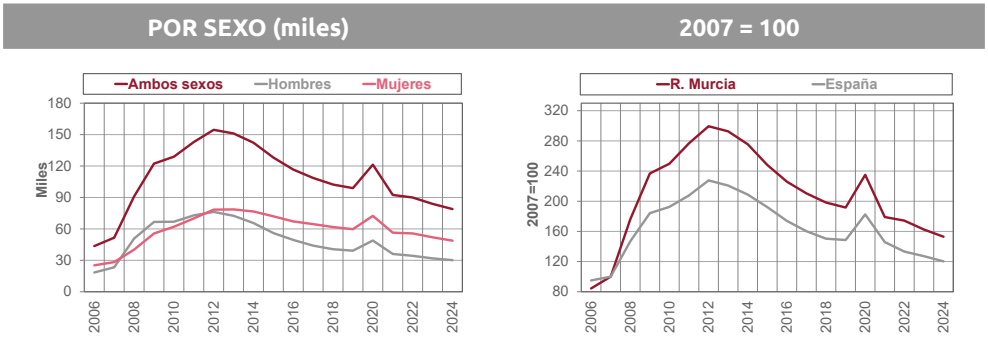
3.1.5. PARO REGISTRADO

El deterioro del empleo en el cuarto trimestre de 2024, a tenor de lo que estima la EPA, rompe una trayectoria interanual de crecimientos trimestrales de cierta relevancia y concluye en un aumento sólo moderado cuando se computa en promedio anual, insuficiente para integrar a todos los nuevos activos y evitar un ligero ascenso del paro estimado. Sin embargo, discrepa parcialmente de esa conclusión la estadística de paro registrado. Concuerda con la Encuesta en la bonanza en los primeros trimestres, en los que muestra disminuciones interanuales profundas, de una considerable magnitud en el semestre inicial (en el entorno del 9%), incluso durante el verano pese a que empieza la ralentización. Difiere de aquella fuente en lo que concierne al tramo final de la anualidad, en el que persiste con menguas interanuales sólo unos tres puntos inferiores a aquella, al igual que en el balance anual, declinante el del paro registrado. Resalta a su vez que el significado descenso del paro registrado es generalizado entre sus distintas clasificaciones (género, edad, nacionalidad, sector, nivel educativo…), con la favorable salvedad, por la gran dimensión del retroceso, en la agricultura y lo contrario, dada su levedad, en las personas de al menos 45 años, más todavía si han cumplido los 55. Es una evolución como la de España, sin desigualdades de entidad.

Esa continuidad y fortaleza del descenso mensual del paro registrado en términos interanuales conduce a que termine 2024 con la inferior cuantía del año, 78.956 personas inscritas en las oficinas de desempleo, un 5,9% menos que un año antes; unos 20.000 en el último lustro, una quinta parte por debajo de la cifra con que acabó 2019. Son disminuciones porcentuales muy próximas a las de España, aquellas sólo unas décimas más profundas (tabla 3.25). El análisis de los datos medios anuales agranda ligeramente las diferencias territoriales, manteniendo la posición de la Región de Murcia. De su promedio en 2024, 80.798 personas, resulta una tasa interanual del 7,6%, frente al 5% en España, valores que, desde 2019, son, en el mismo orden, -18,9 y -16,9%.

Pese a la mejora que desprende la variación del paro registrado en la comunidad murciana, su semejanza con la de Espa-

GRÁFICO 3.26.
EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2006-2024
(A 31 de diciembre)



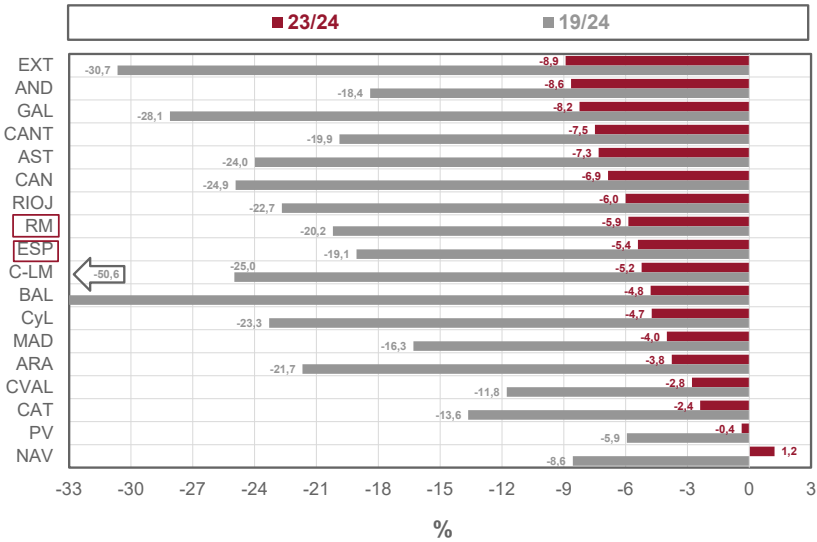
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

ña apunta ya a su alejamiento de los datos extremos de las autonomías. Que, por otra parte, evidencian una acusada dispersión. En 2024, mientras que algunas anotan retrocesos que superan los ocho puntos porcentuales (Extremadura, Andalucía y Galicia), y apenas un punto por debajo quedan Cantabria y Asturias, sólo 4 décimas baja el paro registrado en País Vasco e incluso, en Navarra, se eleva algo más de un punto. Tomando como referencia el año 2019, son también las dos últimas regiones citadas las que presentan las caídas más moderadas (5,9 y 8,6% respectivamente); en cambio, el número de parados queda prácticamente en la mitad en Baleares y en el entorno de los 30 puntos las caídas en Extremadura y Galicia (gráfico 3.27).

Tras este repaso autonómico, se vuelve a los números de la Región de Murcia en diciembre de 2024 para conocer la trayectoria una vez desagregado el total entre sus distintas rúbricas. Se ha anticipado que, entre los principales grupos, el descenso no presenta excepciones ese año y tampoco en el quinquenio 2019-2024. Y no abundan las desviaciones en cuanto a la intensidad, en general parejas. En efecto, en lo que concierne a la distinción de género (tabla 3.25), si la tasa interanual conjunta es, se recuerda, -5,9%, únicamente unas décimas separa la fuerza con que decrece en las mujeres respecto a la de los hombres, aunque la brecha se agranda, y con cierta relevancia (casi 5 puntos), desde 2019. La casi igualdad caracteriza la evolución distinguiendo entre personas menores de 25 años (-6%) y mayores de esa edad (5,9%), si bien, en este último tramo, es más profunda la contracción en el intervalo de 25 a 44 años que en el de 45 y más edad (la tasa es sólo 1,6% entre las de 55 y más años). Esta característica, más acentuada pues la distancia se amplía a cerca de 20 puntos porcentuales, se encuentra en el quinquenio mencionado, lo que obedece, y también sucede en 2024, a que el paro registrado femenino entre las personas de 45 y más años desciende con menos brío que el masculino.

Es este un rasgo que se debe subrayar, aun dentro de este marco general de bonanza que desprenden las cifras: el paro registrado baja con menos vigor entre las

Gráfico 3.27.
PARO REGISTRADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2019-2024
(A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

personas de 45 y más años, sobre todo el femenino. Ocurre tanto en la Región de Murcia como en España. En la comunidad, aun siendo discretas las desigualdades en el año 2024, en el último lustro se aprecia una caída en el agregado de ambos sexos de casi 11 puntos porcentuales, que, sin embargo, es unos 10 puntos superior en el caso de las personas menores de 25 años y 20 puntos más en el rango de 25 a 44 años. Diferenciando entre las tasas masculina y femenina desde 2019, la primera es unos 12 puntos más negativa que la segunda en la Región y, en España, en torno a diez.

Sobresale a su vez la mayor incidencia del paro registrado juvenil en la autonomía murciana. Mientras que la cifra total supone un 3,1% de la española, entre las personas menores de 25 años se alza al 4,1%, siendo levemente superior, como en aquella, la cuota de las mujeres. Se contrarresta con la menor participación relativa del paro registrado de los hombres de 45 y más años (2,7%), atribuible al menor desempleo en los extranjeros por su alta ocupación en la agricultura.

Una de las excepciones al homogéneo retroceso del paro registrado en 2024 es la estabilidad del paro registrado extranjero masculino. Es la causa principal de la brecha respecto a la mengua en las personas españolas (-2,8 y -6,3% respectivamente), aunque influye a su vez que la reducción del paro inmigrante femenino sea levemente más atenuado que entre las mujeres españolas. No obstante, la ampliación del periodo de análisis al periodo 2019-2024 enseña que las disminuciones son casi iguales en las personas españolas e inmigrantes, en ambas cohortes con reducciones más profundas del paro regis-

TABLA 3.25.
PARO REGISTRADO POR SEXO Y EDAD. 2019- 2024 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia						España			R.M./E.
	2019	2023	2024	Variación (%)			Variación (%)			(%)
				23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Total	**98.941**	**83.879**	**78.956**	**-5,9**	**-6,8**	**-20,2**	**-5,4**	**-4,6**	**-19,1**	**3,1**
Hombres	39.221	31.899	30.166	-5,4	-6,9	-23,1	-5,6	-5,0	-22,5	2,9
Mujeres	59.720	51.980	48.790	-6,1	-6,7	-18,3	-5,3	-4,3	-16,5	3,2
Menores de 25 años	**9.542**	**8.035**	**7.555**	**-6,0**	**-2,2**	**-20,8**	**-4,2**	**-0,9**	**-24,7**	**4,1**
Hombres	4.705	4.071	3.874	-4,8	-1,9	-17,7	-3,4	0,4	-23,1	4,0
Mujeres	4.837	3.964	3.681	-7,1	-2,6	-23,9	-5,0	-2,3	-26,4	4,2
De 25 a 44 años	**40.809**	**30.296**	**28.006**	**-7,6**	**-11,7**	**-31,4**	**-7,2**	**-7,7**	**-30,4**	**3,1**
Hombres	15.019	10.962	10.282	-6,2	-10,6	-31,5	-6,8	-6,9	-32,2	3,0
Mujeres	25.790	19.334	17.724	-8,3	-12,3	-31,3	-7,5	-8,2	-29,3	3,3
De 45 y más años	**48.590**	**45.548**	**43.395**	**-4,7**	**-3,9**	**-10,7**	**-4,5**	**-3,0**	**-9,3**	**2,9**
Hombres	19.497	16.866	16.010	-5,1	-5,6	-17,9	-5,3	-4,6	-15,2	2,7
Mujeres	29.093	28.682	27.385	-4,5	-3,0	-5,9	-3,9	-1,9	-5,0	3,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

trado masculino pero con una notable desigualdad en la población extranjera. Estas evoluciones se asemejan a las de España, donde la incidencia del paro registrado extranjero masculino es mayor que en la Región de Murcia (este supone un 2,2% del nacional, casi un punto menos que el total).

La segunda diferencia de entidad, en este caso favorable, es la acusada fortaleza de la contracción del paro registrado agrario, cuya tasa interanual en 2024 (12,1%) más que duplica la del total. No es una particularidad regional puesto que en España baja incluso dos puntos más; la evolución declinante es firme en ambos territorios, que acumulan caídas aproximadamente de un 40% desde 2019. Sobresale asimismo la reducción en la industria, sin tanta intensidad como las anteriores pero supera la del agregado en las dos comparaciones temporales. En los otros dos sectores, así como en el colectivo que carece de un empleo anterior, retrocede alrededor de un 5% en 2024, aunque su trayectoria en el lustro indicado antes denota un decremento asimismo vigoroso en la construcción. Desde este enfoque sectorial, no se encuentran disparidades significativas respecto a la evolución en España. De la relación entre las cifras de los dos territorios descuella la alta participación relativa del paro registrado agrario en la Región, que representa un 5% del nacional pese a la menor incidencia entre los extranjeros. También en la industria resalta la participación relativa (3,8%), que rebasa con cierta holgura la del total, y sucede lo contrario en los servicios (2,8%).

3.1.6. MERCADO DE TRABAJO LOCAL

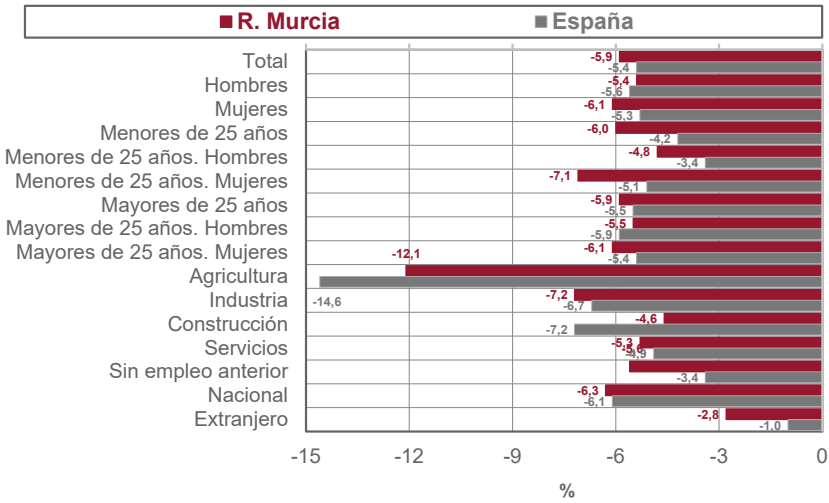
El estudio del mercado de trabajo termina con la revisión de las principales variables representativas, empleo y paro, en los ámbitos municipal y comarcal a partir de las fuentes estadísticas disponibles, la TGSS y el SEPE. La primera informa de la afiliación a la Seguridad Social en alta laboral y la segunda, del paro registrado. La

TABLA 3.26.
PARO REGISTRADO POR NACIONALIDAD Y SEXO. 2019-2024 (A 31 de diciembre)

	Region de Murcia						España			R.M./E.
	2019	2023	2024	Variación (%)			Variación (%)			(%)
				23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Nacional	**86.649**	**73.662**	**69.027**	**-6,3**	**-6,7**	**-20,3**	**-6,1**	**-5,1**	**-20,1**	**3,1**
Hombres	34.768	28.900	27.167	-6,0	-6,2	-21,9	-6,0	-5,3	-23,0	3,0
Mujeres	51.881	44.762	41.860	-6,5	-7,0	-19,3	-5,6	-5,0	-18,1	3,2
Extranjero	**12.292**	**10.217**	**9.929**	**-2,8**	**-7,2**	**-19,2**	**-1,0**	**-1,0**	**-11,5**	**2,8**
Hombres	4.453	2.999	2.999	0,0	-13,4	-32,7	-0,6	-2,3	-19,5	2,2
Mujeres	7.839	7.218	6.930	-4,0	-4,3	-11,6	-1,2	-0,1	-5,7	3,2

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

GRÁFICO 3.28.
VARIACIÓN PORCENTUAL DEL PARO REGISTRADO: PRINCIPALES RÚBRICAS. 2024
(A 31 de diciembre)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

herramienta común que se utiliza para homogeneizar el estudio es el cálculo de las tasas de variación porcentual. Ahora bien, se recuerda de nuevo que en los municipios con reducida población es frecuente obtener valores muy abultados, positivos o negativos, pese a que las diferencias sean de unas pocas unidades. La referencia para la comparación es el dato correspondiente de la Región de Murcia. Con las cifras a 31 de diciembre de cada año, en lo que concierne a la afiliación, se recuerda, aumenta un 2,6% en 2024 y un 12,2% desde 2019, mientras que el paro registrado

TABLA 3.27.
PARO REGISTRADO POR SECTORES ECONÓMICOS. 2019-2024 (A 31 de diciembre)

	Región de Murcia						España			R.M./E.
	2019	2023	2024	Variación (%)			Variación (%)			(%)
				23/24	22/23	19/24	23/24	22/23	19/24	2024
Agricultura	6.919	4.769	4.194	-12,1	-13,8	-39,4	-14,5	-13,7	-40,7	5,0
Industria	10.784	8.319	7.719	-7,2	-10,3	-28,4	-6,7	-7,6	-26,7	3,8
Construcción	8.207	6.453	6.158	-4,6	-5,1	-25,0	-7,2	-5,9	-27,6	3,1
Servicios	64.120	55.330	52.381	-5,3	-6,9	-18,3	-4,9	-4,0	-16,9	2,8
Sin empleo anterior	8.911	9.008	8.504	-5,6	1,2	-4,6	-3,4	-0,9	-8,9	3,6

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.

disminuye un 5,9% en la última anualidad y, en el quinquenio, un 20,2%. Apenas hay excepciones en los municipios y las comarcas a esos movimientos opuestos del empleo y el paro, si bien, en los dos tipos de territorios, con relevantes desigualdades en la intensidad de las subidas o los descensos.

En efecto, crece el empleo generalizadamente en los municipios y comarcas de la Región, estas conforme a la agrupación que tradicionalmente se sigue en esta memoria a efectos de estudio. En 2024 sólo retrocede en 8 de aquellos y en ninguna de estas. Las menguas son, en general, de poca entidad, alrededor de un punto porcentual (Caravaca de la Cruz, Librilla, Águilas y Abarán), salvo Moratalla y Villanueva del Río Segura, que sobrepasan los tres puntos, y, sobre todo, Albudeite y Ojós, cuyas contracciones son muy profundas (tabla 3.28). Cabe considerar de floja la expansión, inferior a un 1%, en Molina de Segura, Cartagena, Alguazas, Calasparra y Ceutí. La mayor parte de los crecimientos se sitúan entre un 1 y un 4%. Por tanto, teniendo en cuenta este rango, descuella la fortaleza con que aumenta la afiliación a la Seguridad Social en Beniel, cuya tasa anual se acerca al 10%, así como en Bullas y Lorquí, que marcan otras unos tres puntos menores, pero resaltan a su vez, con registros que rebasan el 5%, Campos del Río, San Pedro del Pinatar, Abanilla y Blanca. Varios de los municipios citados porque sobresalen en un sentido o en otro se encuentran en la misma posición cuando se analiza la evolución desde 2019. También es un lustro de regresión en el empleo en Águilas, Albudeite, Abarán, Moratalla y Ojós, y con significada intensidad en todos excepto el primero citado, a los que se unen Ricote, donde se retrae a su vez de forma considerable, y Cehegín y Cieza cuyas disminuciones son leves. En este marco alcista, en consecuencia, descuellan por el vigor en la generación de empleo (tomando como referencia un alza 10 puntos superior al promedio regional) Molina de Segura, Fortuna, Alcantarilla y Beniel, cuyas tasas anuales se sitúan en el intervalo de 28 a 33 puntos porcentuales, que aún superan Lorquí (38,6%) y, de forma sorprendente por la magnitud, Ulea (73%). Naturalmente, la agregación por comarcas rebaja la dispersión y casi evita, en los periodos temporales que se estudian, las pérdidas de empleo. En la última anualidad, destacan los incrementos de la afiliación a la Seguridad Social en Oriental (4,3%), así como en Mar Menor, Bajo Guadalentín y Alto Guadalentín, con alzas de entre 3 y 3,5 puntos porcentuales. El avance es endeble en Noroeste y Campo de Cartagena, próximas al 1%. Desde 2019, la comarca Oriental (23,4%) encabeza a su vez la relación y sigue en una posición destacada Bajo Gua-

dalentín (13,6%), si bien precedida por los ascensos del empleo en Altiplano (14,4%) y Vega Media (20,9%). Ante estas tasas, son flojas las alzas de Campo de Cartagena (6,4%) y Noroeste (1,4%), aunque la evolución más adversa se encuentra en Vega Alta (-3,4%).

El empleo se eleva en 2024 en los tres principales regímenes de la Seguridad Social pero con mayor dinamismo en el General, que anota en la Región un 3,1%. Notable avance que no evita, sin embargo, las fuertes desigualdades municipales y comarcales, aquellas mostrando incluso disminuciones en varios municipios. Suaves, en el entorno de un punto porcentual, en Librilla, Caravaca de la Cruz y Águilas; moderadas las de Abarán, de casi 3 puntos, Villanueva del Río Segura y Moratalla, donde llegan a los 6 puntos; y de gran magnitud en los poco populosos municipios de Albudeite y Ojós. Por el contrario, en las, asimismo escasamente pobladas, localidades de Ricote y Aledo suceden los crecimientos más abultados, cercanos a los 17 y 22 puntos, pero resaltan, dentro de un rango de 8 a 13 puntos, Beniel, Bullas, Ulea, Abanilla y Mula. Por comarcas, los ascensos más tenues son los de Campo de Cartagena (0,9%) y Noroeste (1,4%), que contrastan con el vigor alcanzado en Oriental (8%) y Río Mula (6,2%).

El incremento regional del número de afiliados en el Sistema Especial Agrario es de un 2% pero desciende en casi la mitad de los municipios. Y con fuerza, entre 8 y 18 puntos, en una parte relevante de ellos: Ceutí, Moratalla, Aledo, Ricote, Abanilla, Fortuna y Yecla. En el lado opuesto, destacan por el brío con que aumenta la afiliación en este régimen, alrededor de un 9%, Las Torres de Cotillas, Cehegín y Jumilla. Por comarcas, cae mínimamente en Noroeste, con significación en Río Mula, y gran fortaleza en Oriental (-14,4%), mientras que es subrayable el dato del Altiplano (5,6%).

Ese mismo año, se limita a un 1,6% el crecimiento en la Región de Murcia de la afiliación en el Régimen Especial de Autónomos (1,6%). Dejando al margen las excepcionales y opuestas variaciones en Albudeite (-16,4%) y Ojós (14,3%), el intervalo en el que se encuentran los demás municipios es, aunque significado, más estrecho que en los anteriores. También son menos los municipios en los que retrocede este tipo de empleo, siendo las mayores contracciones, de poco más de tres puntos, las de Ulea y Villanueva del Río Segura. Los incrementos más potentes se registran en Los Alcázares y San Pedro del Pinatar, ambos de un 5,7%. Por comarcas, baja con suavidad en Vega Alta (-1%) y es ínfimo el aumento en Valle de Ricote, sólo de 2 décimas; teniendo en cuenta que casi todos los incrementos se sitúan ligeramente por encima o por debajo de un punto, sobresale el de Mar Menor (3,8%).

Junto a la solidez con que la economía murciana crea empleo en 2024, despunta la fortaleza de la disminución del paro registrado, que termina ese año con una tasa interanual del -5,9% y -20,2% en el periodo 2019-2024. Un retroceso, por otra parte, generalizado distinguiendo por sexo, principales grupos de edad, nacionalidad y sectores productivos, y sin grandes disparidades entre las rúbricas que componen cada uno de ellos. La evolución no es diferente desagregado por niveles académicos. Bajo este último criterio, el paro registrado desciende un 4,5% entre quienes tienen como máximo estudios primarios o de enseñanza secundaria, unos dos puntos porcentuales más en el caso de titulación secundaria, dos menos si es postsecundaria técnica profesional superior, y llega al 8% entre los universitarios. Esta sección profundiza este análisis en los municipios y comarcas a partir de la información estadística que, datada a 31 de diciembre, proporciona el Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM) y se expone en las tablas 3.29 y 3.30.

En aquellos, sólo tres se apartan de la tendencia general declinante del paro registrado en 2024: Puerto Lumbreras (0,2%)

TABLA 3.28.
AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES, MUNICIPIOS Y COMARCAS. 2024
(A 31 de diciembre) (1)

	Total			2024			2023-2024 (%)		
	2024	Variación (%)							
	Total	23-24	19-24	General (2)	Agrario	Autó-nomos	General (2)	Agrario	Autó-nomos
Municipios									
Abanilla	2.113	5,3	18,3	1.667	80	342	8,2	-12,1	-2,6
Abarán	3.703	-1,4	-11,0	1.450	1.471	738	-2,9	0,8	-2,0
Aguilas	11.656	-1,1	-0,5	6.407	2.367	2.731	-1,2	-4,1	2,1
Albudeite	189	-17,8	-6,9	103	39	46	-20,8	-4,9	-16,4
Alcantarilla	17.346	3,0	27,2	14.326	471	2.423	3,4	-1,5	2,3
Alcázares, Los	5.404	4,6	12,5	2.938	1.436	971	4,2	4,6	5,7
Aledo	248	4,2	12,7	95	70	78	21,8	-10,3	1,3
Alguazas	2.176	0,4	15,1	1.406	206	533	0,0	-3,7	3,1
Alhama de Murcia	15.488	3,6	15,0	13.106	1.018	1.282	4,5	-3,3	0,4
Archena	5.658	2,7	11,8	3.110	1.137	1.314	4,2	1,5	0,4
Beniel	4.692	9,7	32,9	3.356	591	711	12,8	3,1	1,7
Blanca	1.905	5,1	2,0	1.003	493	388	6,8	5,3	-0,5
Bullas	3.569	6,9	6,5	2.610	174	755	10,8	-1,1	-2,7
Calasparra	3.320	0,2	1,7	2.186	356	754	0,5	-2,7	0,8
Campos del Río	891	5,9	15,4	717	65	108	7,0	0,0	2,9
Caravaca de la Cruz	8.434	-0,4	3,8	5.582	676	2.073	-0,8	-0,6	0,7
Cartagena	66.138	0,6	6,5	47.338	5.904	11.190	0,8	1,4	0,7
Cehegín	3.661	1,9	-0,6	2.122	308	1.203	1,6	9,6	0,8
Ceutí	3.983	0,1	9,8	2.881	197	862	0,9	-8,4	-0,2
Cieza	9.824	2,1	-1,2	4.924	2.567	2.179	3,3	2,1	-0,7
Fortuna	4.667	3,8	25,8	3.427	552	672	7,9	-14,7	3,2
Fuente Álamo	8.008	1,3	5,8	4.672	1.957	1.316	1,7	0,4	0,9
Jumilla	8.754	3,4	17,0	4.772	2.114	1.764	2,2	8,7	1,0
Librilla	2.096	-0,7	11,4	1.585	187	310	-0,3	0,5	0,0
Lorca	40.469	4,3	14,8	21.869	11.200	7.068	6,9	2,3	0,7
Lorquí	7.016	6,8	38,6	6.381	173	435	7,5	3,0	-0,9
Mazarrón	11.532	3,2	10,9	5.969	2.956	2.468	5,2	0,9	1,5
Molina de Segura	32.333	0,8	22,5	25.526	1.023	5.204	0,5	4,4	2,1
Moratalla	1.824	-3,3	-13,1	1.018	186	608	-6,0	-9,7	3,6
Mula	4.900	2,9	9,4	2.493	1.282	1.074	8,2	-4,0	1,5
Murcia	251.175	2,5	11,9	207.855	6.913	31.246	2,8	3,3	1,5
Ojós	71	-33,6	-42,7	37	9	24	-51,9	0,0	14,3
Pliego	824	1,4	8,4	348	164	305	1,8	-1,8	3,0
Puerto Lumbreras	5.491	2,5	10,9	2.701	1.471	1.270	2,9	4,6	-0,1
Ricote	203	4,1	-6,5	84	59	54	16,7	-10,6	3,8
San Javier	12.845	2,7	11,4	8.162	1.996	2.515	4,0	-2,3	3,7
San Pedro del Pinatar	8.270	5,7	14,7	4.975	1.154	1.824	7,2	1,2	5,7
Santomera	6.810	1,4	13,7	4.812	762	1.155	2,2	-0,7	0,3
Torre Pacheco	17.676	2,7	9,7	9.983	4.709	2.867	3,8	1,4	2,1
Torres de Cotillas, Las	9.280	3,7	10,9	7.400	329	1.459	4,4	10,0	-0,2
Totana	14.794	4,1	14,6	7.520	4.774	2.427	4,6	5,0	1,3
Ulea	173	3,6	73,0	129	15	28	8,4	-6,3	-3,4
Unión, La	3.608	2,9	6,2	2.353	443	760	3,2	0,7	0,9
Villanueva del Río Segura	490	-3,7	4,9	235	82	166	-6,0	5,1	-3,5
Yecla	15.094	2,4	12,9	11.594	202	3.153	3,1	-18,5	1,6
R. Murcia	660.363	2,6	12,2	468.315	77.351	104.270	3,1	2,0	1,6
(*) Sin distribución	21.554								

TABLA 3.28. (continuación)

	Total			2024			2023-2024 (%)		
	2024	Variación (%)							
	Total	23-24	19-24	General (2)	Agrario	Autó-nomos	General (2)	Agrario	Autó-nomos
Comarcas									
Alto Guadalentín	57.616	3,0	11,0	30.977	15.038	11.069	4,7	1,5	0,9
Altiplano	23.848	2,8	14,4	16.366	2.316	4.917	2,9	5,6	1,4
Bajo Guadalentín	44.158	3,4	13,6	28.275	9.005	6.565	4,5	2,4	1,2
Huerta de Murcia	280.023	2,6	13,1	230.349	8.737	35.535	3,0	2,6	1,5
Campo de Cartagena	77.754	0,8	6,4	54.363	8.304	13.266	0,9	1,1	0,8
Noroeste	20.808	1,0	1,4	13.518	1.700	5.393	1,4	-0,5	0,6
Río Mula	6.804	2,4	9,5	3.661	1.550	1.533	6,2	-3,6	1,3
Vega Alta	15.432	1,6	-3,4	7.377	4.531	3.305	2,5	2,0	-1,0
Oriental	6.780	4,3	23,4	5.094	632	1.014	8,0	-14,4	1,2
Vega Media	54.788	1,9	20,9	43.594	1.928	8.493	2,1	2,8	1,4
Mar Menor	44.195	3,5	11,4	26.058	9.295	8.177	4,5	1,0	3,8
Valle de Ricote	6.595	1,6	10,5	3.595	1.302	1.586	2,6	1,0	0,2
R. Murcia	660.363	2,6	12,2	468.315	77.351	104.270	3,1	2,0	1,6
(*) Sin distribución	21.554								

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

Altiplano (ALT)	Jumilla y Yecla
Alto Guadalentín (AG)	Águilas, Lorca y Puerto Lumbreras
Bajo Guadalentín (BG)	Aledo, Alhama, Librilla, Mazarrón y Totana
Campo de Cartagena (CC)	Cartagena, La Unión y Fuente Álamo
Huerta de Murcia (HM)	Alcantarilla, Beniel, Murcia y Santomera
Mar Menor (MM)	San Pedro del Pinatar, San Javier, Torre Pacheco y Los Alcázares
Noroeste (NOR)	Bullas, Calasparra, Caravaca, Cehegín y Moratalla
Oriental (OR)	Abanilla y Fortuna
Río Mula (RM)	Albudeite, Campos del Río, Mula y Pliego
Valle de Ricote (VR)	Archena, Ojós, Ricote, Ulea y Villanueva
Vega Alta (VA)	Abarán, Blanca y Cieza
Vega Media (VM)	Alguazas, Ceutí, Lorquí, Molina de Segura y Las Torres de Cotillas

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

y Lorquí (1,6%), con levedad, mientras que aumenta vigorosamente en Ojós (18,8%). Las reducciones son poco relevantes, como máximo un punto porcentual, en Los Alcázares, Totana y Alcantarilla. En cambio, duplican al menos la tasa regional los municipios de Librilla, Albudeite, Campos del Río, Calasparra, Ulea y Mula (entre 12 y 16 puntos), quedan cerca de triplicarla Villanueva del Río Segura y Cieza, y es Aledo (-22,5%) el que presenta la mayor contracción. Ningún municipio acrecienta el paro registrado

en el periodo 2019-2024. Baja en todos, por tanto, y en general con contundencia. Los de caída más atenuada, menos del 10% que es la mitad de la tasa regional, son Villanueva del Río Segura, Ceutí y Lorquí. Los que anotan las mayores disminuciones, 10 puntos más que la referida tasa, son Aledo, Blanca, Calasparra, Mula, Cieza y Ricote, estos 3 últimos con reducciones de un 38%. Por comarcas, ámbito en el que se reducen las desviaciones, las de menor alcance en 2024 quedan ligeramente por debajo del 5% y suceden en las comarcas de Huerta de Murcia y Campo de Cartagena, estas lejos de las más elevadas, que, en el entorno del -15%, anotan Río Mula y Vega Alta. Desde 2019, las posiciones extremas las ocupan Huerta de Murcia y Vega Media, en las que retrocede el paro registrado alrededor del 16%, mientras que baja un 35% en Río Mula y Vega Alta.

La disponibilidad de estadísticas municipales de afiliación en alta laboral por regímenes y de paro registrado por sexo, edad, nacionalidad, titulación académica y actividad económica permite aproximar un perfil representativo de la persona inscrita como desempleada y señalar las desigualdades más señaladas en las comarcas. En lo que concierne al empleo, la mayor intensidad con que en la Región crece el Régimen General respecto al Sistema Especial Agrario y el Régimen Especial de Autónomos refuerza, siquiera 3 décimas, la presencia de aquel, que reúne un 70,9% del total frente al 11,7 y 15,8% respectivamente los otros dos regímenes citados, que pierden una. En relación con el paro registrado, la relativa homogeneidad del descenso entre sus distintas rúbricas apenas alteran el perfil más representativo de la persona inscrita en las oficinas de desempleo, caracterizado por ser mayoritariamente mujer (61,8% del total en la Región de Murcia), persona mayor de 54 años (31%), con título de educación secundaria (53,7%), persona que trabaja en el sector servicios (66,3%) y tiene nacionalidad española (87,4%). Se apuntan a continuación los rasgos más destacables de cada comarca, provenientes de la información estadística que se muestra en las tablas 3.30 y 3.31, relativos a su evolución en 2024 y su composición a 31 de diciembre de ese año.

- **Alto Guadalentín**. Crece el empleo un 3%, más que la media regional, hasta 57.616 personas afiliadas, un avance impulsado por el régimen general (4,7%) pues son discretas las alzas en el agrario y el de autónomos. Pese a ello, destacan estos dos últimos por sus elevadas participaciones relativas en la afiliación total de la comarca, holgadamente superiores a las regionales (unos 15 y 3 puntos más respectivamente), mientras que es muy inferior la del primero citado. El paro registrado, 5.890 personas, mengua apenas unas décimas más que en la comunidad autónoma, con una intensidad subrayable entre las mujeres, personas con título de educación secundaria, ocupadas en la industria o los servicios y en las de origen española; aumenta, de forma leve, en quienes tienen como máximo educación primaria, sin empleo anterior e inmigrantes. La composición del paro registrado se asemeja a la de la Región (las diferencias porcentuales son pequeñas) en cuanto a edad, sexo y nacionalidad, pero descuella la mayor presencia que alcanza entre las personas con educación secundaria y las dedicadas a la agricultura.

- **Altiplano.** Su afiliación asciende a 23.848 personas tras un aumento anual sólo dos décimas superior al regional, generado sobre todo por el vigoroso ascenso en el régimen agrario (5,6%) ya que no hay disparidades relevantes en los otros dos regímenes que se estudian. Descuella en esta comarca el alto peso relativo del trabajo por cuenta propia (casi 5 puntos más que en la Región), en detrimento de los otros dos, ligeramente por debajo. Tiene 3.310 personas inscritas en las oficinas de desempleo después de una caída anual medio punto mayor que la tasa autonómica, aunque con descensos muy pronunciados entre las mujeres, personas de 30 a 44 años, titulación media o superior y las dedicadas

TABLA 3.29.
PARO REGISTRADO POR SEXO, MUNICIPIOS Y COMARCAS. 2024
(A 31 de diciembre)

	2024					23-24			19-24		
	Unidades			%		(%)			(%)		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Municipios											
Abanilla	300	139	161	46,3	53,7	-9,9	-6,1	-13,0	-19,8	-20,1	-19,5
Abarán	441	184	257	41,7	58,3	-11,8	-15,6	-8,9	-26,0	-28,1	-24,4
Aguilas	1.732	659	1.073	38,0	62,0	-7,9	-10,3	-6,4	-22,7	-30,0	-17,4
Albudeite	94	38	56	40,4	59,6	-12,1	-17,4	-8,2	-32,4	-39,7	-26,3
Alcantarilla	3.019	1.195	1.824	39,6	60,4	-1,0	2,0	-2,9	-15,1	-14,7	-15,4
Alcázares, Los	831	302	529	36,3	63,7	-0,2	1,3	-1,1	-19,6	-25,2	-15,9
Aledo	31	13	18	41,9	58,1	-22,5	-13,3	-28,0	-32,6	-18,8	-40,0
Alguazas	619	230	389	37,2	62,8	-6,2	-9,8	-4,0	-14,6	-24,3	-7,6
Alhama de Murcia	925	340	585	36,8	63,2	-6,2	-10,8	-3,3	-31,7	-37,3	-28,0
Archena	818	302	516	36,9	63,1	-8,9	-8,5	-9,2	-25,7	-31,4	-21,9
Beniel	413	173	240	41,9	58,1	-6,1	7,5	-14,0	-20,0	-22,4	-18,1
Blanca	246	88	158	35,8	64,2	-10,9	-15,4	-8,1	-36,1	-49,7	-24,8
Bullas	651	226	425	34,7	65,3	-7,0	-8,9	-6,0	-29,0	-28,3	-29,4
Calasparra	532	234	298	44,0	56,0	-15,4	-13,3	-17,0	-37,7	-36,9	-38,3
Campos del Río	120	41	79	34,2	65,8	-13,7	-22,6	-8,1	-28,6	-37,9	-22,5
Caravaca de la Cruz	1.283	455	828	35,5	64,5	-9,6	-9,4	-9,8	-28,8	-27,3	-29,5
Cartagena	12.980	4.846	8.134	37,3	62,7	-4,7	-4,1	-5,1	-20,5	-28,1	-15,2
Cehegín	945	379	566	40,1	59,9	-4,5	9,5	-12,1	-30,3	-25,2	-33,3
Ceutí	678	244	434	36,0	64,0	-6,1	-10,9	-3,1	-7,8	-13,8	-4,0
Cieza	1.409	501	908	35,6	64,4	-17,3	-15,2	-18,4	-38,0	-40,6	-36,5
Fortuna	618	246	372	39,8	60,2	-9,4	-7,2	-10,8	-25,0	-22,6	-26,5
Fuente Álamo	637	221	416	34,7	65,3	-2,2	-9,1	2,0	-12,0	-23,8	-4,1
Jumilla	1.216	473	743	38,9	61,1	-8,6	-4,6	-11,0	-31,3	-29,4	-32,5
Librilla	268	97	171	36,2	63,8	-12,1	-9,3	-13,6	-16,3	-22,4	-12,3
Lorca	3.591	1.367	2.224	38,1	61,9	-6,2	-2,8	-8,1	-20,5	-20,8	-20,3
Lorquí	442	165	277	37,3	62,7	1,6	15,4	-5,1	-9,4	-1,8	-13,4
Mazarrón	1.429	549	880	38,4	61,6	-7,4	-7,3	-7,5	-21,1	-28,0	-16,0
Molina de Segura	4.074	1.495	2.579	36,7	63,3	-5,6	-6,9	-4,8	-18,3	-17,0	-19,0
Moratalla	499	196	303	39,3	60,7	-8,3	-1,0	-12,4	-31,3	-26,0	-34,3
Mula	682	261	421	38,3	61,7	-16,2	-16,6	-16,0	-38,0	-41,9	-35,3
Murcia	24.994	9.984	15.010	39,9	60,1	-4,9	-4,9	-4,9	-15,8	-17,4	-14,8
Ojós	38	21	17	55,3	44,7	18,8	31,3	6,3	-22,4	-27,6	-15,0
Pliego	149	54	95	36,2	63,8	-8,6	-5,3	-10,4	-27,7	-37,9	-20,2
Puerto Lumbreras	567	209	358	36,9	63,1	0,2	3,5	-1,6	-15,9	-26,1	-8,4
Ricote	60	17	43	28,3	71,7	-1,6	-15,0	4,9	-38,1	-54,1	-28,3
San Javier	1.769	627	1.142	35,4	64,6	-3,2	-3,5	-3,1	-14,7	-18,4	-12,5
San Pedro del Pinatar	1.549	583	966	37,6	62,4	-6,5	-5,4	-7,1	-21,1	-25,4	-18,3
Santomera	661	232	429	35,1	64,9	-9,3	-13,4	-6,9	-21,0	-22,7	-20,1
Torre Pacheco	1.432	504	928	35,2	64,8	-10,2	-11,4	-9,6	-23,2	-31,3	-17,9
Torres de Cotillas, Las	1.285	503	782	39,1	60,9	-9,3	-11,9	-7,5	-15,0	-16,2	-14,3
Totana	1.176	474	702	40,3	59,7	-0,6	-2,1	0,4	-15,5	-19,5	-12,5
Ulea	38	21	17	55,3	44,7	-15,6	-12,5	-19,0	-28,3	-19,2	-37,0
Unión, La	1.448	519	929	35,8	64,2	-5,7	-10,1	-3,0	-25,6	-29,1	-23,5
Villanueva del Río Segura	173	66	107	38,2	61,8	-17,2	-20,5	-15,1	-5,5	-2,9	-7,0
Yecla	2.094	693	1.401	33,1	66,9	-5,1	-0,6	-7,2	-20,4	-17,7	-21,6
Total	**78.956**	**30.166**	**48.790**	**38,2**	**61,8**	**-5,9**	**-5,4**	**-6,1**	**-20,2**	**-23,1**	**-18,3**

TABLA 3.29. (continuación)

	2024					23-24			19-24		
	Unidades			%		(%)			(%)		
	A. S.	V.	M.	V.	M.	A. S.	V.	M.	A. S.	V.	M.
Comarcas											
Alto Guadalentín	5.890	2.235	3.655	37,9	62,1	-6,1	-4,7	-7,0	-20,7	-24,3	-18,4
Altiplano	3.310	1.166	2.144	35,2	64,8	-6,4	-2,3	-8,6	-24,8	-22,9	-25,8
Bajo Guadalentín	3.829	1.473	2.356	38,5	61,5	-5,6	-6,7	-4,9	-22,2	-27,6	-18,4
Huerta de Murcia	29.087	11.584	17.503	39,8	60,2	-4,6	-4,2	-4,9	-15,9	-17,3	-15,0
Campo de Cartagena	15.065	5.586	9.479	37,1	62,9	-4,7	-4,9	-4,6	-20,7	-28,0	-15,7
Noroeste	3.910	1.490	2.420	38,1	61,9	-8,7	-4,7	-11,0	-30,8	-28,5	-32,2
Río Mula	1.045	394	651	37,7	62,3	-14,6	-16,0	-13,7	-35,2	-40,8	-31,3
Vega Alta	2.096	773	1.323	36,9	63,1	-15,5	-15,3	-15,6	-35,6	-39,3	-33,2
Oriental	918	385	533	41,9	58,1	-9,6	-6,8	-11,5	-23,4	-21,7	-24,5
Vega Media	7.098	2.637	4.461	37,2	62,8	-6,0	-7,4	-5,1	-16,0	-16,5	-15,7
Mar Menor	5.581	2.016	3.565	36,1	63,9	-5,6	-5,5	-5,7	-19,5	-25,0	-16,1
Valle de Ricote	1.127	427	700	37,9	62,1	-9,5	-9,7	-9,3	-24,0	-28,8	-20,7
Total	**78.956**	**30.166**	**48.790**	**38,2**	**61,8**	**-5,9**	**-5,4**	**-6,1**	**-20,2**	**-23,1**	**-18,3**

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

al sector agrario, mientras que se eleva, a su vez de forma endeble, en los menores de 30 años y sin empleo anterior. Respecto al conjunto autonómico, sobresale la mayor relevancia del paro femenino, en personas con educación primaria, ocupadas en la industria y de nacionalidad española.

- **Bajo Guadalentín.** Es una de las comarcas en que más crece la afiliación, un 3,4% que alza la cifra hasta 44.158 en personas, una progresión sustentada sobre todo en el vigor del régimen general (4,5%) aunque también el agrario sobrepasa el promedio regional. El peso relativo de este último adelanta con amplitud, cerca de 9 puntos, el de la Región, mientras sucede lo contrario en el régimen general. La disminución anual del paro registrado, que relativamente apenas difiere de la autonómica, deja 3.829 personas inscritas, una evolución declinante en la que sobresale la magnitud con que desciende el desempleo masculino, en las personas de 45 a 54 años, entre los universitarios y en quienes se dedican a la agricultura o los servicios, en cambio, se eleva en las personas de 54 o más años y en las dedicadas a la industria, subida esta última cierta relevancia. La composición del paro registrado no se aleja de la regional salvo por la notablemente superior participación relativa de quienes tienen título educativo de secundaria, se dedican a la agricultura o la industria y son inmigrantes.

- **Huerta de Murcia**. Concentra 280.023 personas afiliadas después de un aumento anual como el de la Región de Murcia, como igualmente son muy parecidos en los 3 regímenes estudiados salvo el agrario, ligeramente superior (2,6%). La localización en la ciudad de Murcia de determinadas actividades de las administraciones públicas y de la sanidad alza hasta un 82,3% la cuota del régimen general, 11,4 puntos más que en la comunidad autónoma, en detrimento sobre todo del régimen agrario (8,6 puntos inferior) y, en menor medida, del trabajo por cuenta propia (3,1 menor). El paro registrado, cuantificado en 29.087 personas, disminuye un 4,6%, tasa 1,3 puntos por debajo de la total, pero con caídas de notable dimensión, entre 6 y 8 puntos, en las personas de 30 a 54 años, con educación secundaria o universitaria, y

las ocupadas en la industria o sin empleo anterior, aunque la mayor contracción sucede en el sector agrario (-13,5%). Resalta la mayor significación del paro registrado masculino, entre los universitarios y en el sector servicios.

- **Campo de Cartagena**. Es la comarca en la que menos crece la afiliación en 2024, sólo un 0,8% que monta la cantidad hasta 77.754 personas, y con la particularidad de que la debilidad del avance es generalizado entre los diferentes regímenes, sobre todo en el general, a más de 2 puntos de la tasa regional. La estructura de la afiliación no difiere en exceso de la autonómica, aunque con menor relevancia, alrededor de un punto, tanto de régimen general y el agrario, diferencias que gana el de autónomos. El desempleo registrado baja un 4,7%, prácticamente como en la comunidad autónoma, con escasas diferencias entre sus distintas rúbricas pero con una fortaleza más acentuada en un las personas de 30 a 54 años y, en especial, de las dedicadas a la agricultura (-15,4%); sólo repunta, mínimamente, en las de 55 y más años. En su composición, descuella sobre todo el mayor impacto relativo que alcanza entre las personas con menos nivel educativo y las que trabajan en la construcción.

- **Noroeste.** Tras la anterior comarca, esta es la segunda de incremento más tenue, un 1% que sube a 20.808 el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, tasa que resulta de los flujos avances en los regímenes general y autónomos que, parcialmente, contrarresta el agrario (-0,5%). La presencia relativa de la afiliación en los regímenes general y agrario es significativamente inferior a los correspondientes totales regionales (alrededor de 6 y 3 puntos porcentuales), mientras sucede lo contrario en el de autónomos, unos 10 puntos más elevada. Con 3.910 personas inscritas en las oficinas de desempleo, su disminución anual de un 8,7% es la segunda comarcal más grande, valor que, no obstante, es significativamente superior en la cohorte femenina, personas de 45 a 54 años, aquellas con titulación universitaria, las dedicadas a la agricultura o la industria y en las de nacionalidad española; sólo crece entre los extranjeros. En la estructura del paro registrado, respecto a la Región de Murcia, destaca la mayor relevancia entre las personas de 55 y más años (cerca de 6 puntos más), quienes tienen título de educación secundaria, las dedicadas a la industria y en las de nacionalidad española.

- **Río Mula.** Después de un aumento anual del 2,4% reúne una afiliación total de 6.804 personas, tasa aquella apenas inferior a la regional pero que resume evoluciones muy dispares entre su régimen general (6,2%), en fuerte progresión, y el agrario (-3,6%), que retrocede con brío. El reducido peso relativo de la afiliación al primero citado, a 17 puntos del porcentaje regional, se compensa con la fuerte representación en el segundo y en el de autónomos, con porcentajes que se acercan el 23%. En lo que concierne al paro registrado, son 1.045 personas tras una de las contracciones comarcales más potentes, un 14,6%, mengua que afecta a todas las rúbricas menos a la de inmigrantes (sube un 4,1%), aunque con una profundidad notablemente superior entre las personas de menos de 30 años y de 45 a 54, las de educación secundaria, quienes carecen de un empleo anterior y entre los españoles. Destaca esta comarca por la fuerte presencia del paro en las personas de hasta 44 años, las educación secundaria, dedicadas a la agricultura y origen español.

- **Vega Alta.** Flojo crecimiento de la afiliación, un punto porcentual menos que en la Región de Murcia, que permite reunir 15.432 personas, una debilidad expansiva concentrada en el régimen general y, sobre todo, el de autónomos, que incluso desciende un 1%. En esta comarca resalta sobre todo la baja participación relativa de las personas afiliadas al régimen general (unos 23 puntos menos que en la comunidad autónoma), mientras que es muy superior en el agrario y en el de autónomos (unos 17 y 6 puntos más). Sin embargo, es la que anota el mayor descenso del paro registrado,

un 15,5% que deja en total 2.096 personas, reducción, que, pese a su magnitud, es sensiblemente superior en las personas de 30 a 44 años, quienes tienen como máximo título educativo de primaria, las dedicadas a la agricultura y las inmigrantes. En la estructura del desempleo sobresale la mayor participación relativa entre las mujeres, personas menores de 30 años, titulación superior, quienes trabajan en la agricultura y las de nacionalidad española.

- **Oriental**. Llega a 6.780 personas afiliadas a la Seguridad Social tras registrar en 2024 el mayor crecimiento comarcal, de un 4,3%, por la excepcional expansión del régimen general (8%), insuficientemente contrarrestada por la, asimismo inusual, reducción que anota el régimen agrario (-14,4%), mientras que avanza el de autónomos sólo un poco menos que en la comunidad autónoma. Respecto a la comunidad autónoma, es mayor la participación relativa de la afiliación en el régimen general, desigualdad que se compensa casi totalmente en el agrario. El desempleo retrocede con fuerza, casi un 10%, hasta 918 personas, si bien con descensos notablemente más acusados entre las mujeres, personas menores de 30 años, con estudios superiores y quienes carecen de empleo anterior. La composición del paro registrado no se aleja en exceso de la regional, aunque cabe resaltar su mayor relevancia entre los hombres, las personas menores de 45 años, quienes tienen hasta educación primaria y quienes se dedican a la industria.

- **Vega Media.** Termina 2.024 con 54.788 personas afiliadas, un 1,9% más que un año antes, lo que denota una progresión más suave que en la Región, que sucede en todos los regímenes estudiados excepto en el agrario, cuya tasa es 0,8 puntos más elevada. En la estructura de la afiliación descuella sobremanera la baja participación relativa en el régimen agrario (3,5%, frente al 11,7% en la comunidad autónoma), brecha que se traspasa casi en su totalidad al régimen general. Con una disminución del paro registrado semejante a la autonómica, suma 7.098 personas inscritas, una caída que alcanza más entidad entre los hombres, las personas de 30 a 44 años, especialmente entre los universitarios (-16,2%), y quienes trabajan en la industria o la construcción; avanza con levedad en la cohorte extranjera (0,8%) y, con más entidad, en las personas con titulación postsecundaria superior. La composición del paro registrado difiere poco de la regional, aunque cabe resaltar su mayor impacto entre quienes se dedican a la industria.

- **Mar Menor.** La afiliación a la Seguridad Social se compone de 42.702 personas después de un aumento anual de un 3,5%, el segundo comarcal más elevado, impulsado por los ascensos en el régimen general (4,5%) y el de autónomos (3,8%), este el mayor comarcal y a distancia de los demás. Respecto a la estructura de la afiliación en la comunidad autónoma, destacan la menor participación relativa del régimen general (casi 12 puntos inferior), mientras sucede lo contrario en el agrario y el de autónomos (respectivamente, son unos 9 y 3 puntos más altas). El paro registrado baja sólo unas décimas menos que en la Región, hasta un total de 5.581 personas, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres aunque con una intensidad sensiblemente superior en las personas de hasta 30 años, los universitarios, las dedicadas a la agricultura o la construcción y entre los extranjeros. En relación con la comunidad autónoma, resalta la mayor presencia relativa del paro femenino, personas de 30 a 44 años, aquellas con título máximo de educación primaria, las dedicadas a la agricultura o la industria y entre las de nacionalidad extranjera.

- **Valle de Ricote.** Suma 6.595 personas afiliadas a la Seguridad Social después de un incremento significativamente más débil que el del conjunto regional, lo que sucede en todos los regímenes pero con una brecha más amplia en el de autónomos. El bajo peso relativo en esta comarca de la afiliación al régimen general (16,4 puntos porcentuales menos que en la Región de Murcia) se contrarresta en el agrario y el

TABLA 3.30.
PARO REGISTRADO POR COMARCAS SEGÚN SEXO, EDAD, NIVEL ACADÉMICO, SECTOR ECONÓMICO Y NACIONALIDAD. AÑO 2024 (A 31 de diciembre)

		Alto Guadalentín			Altiplano			Bajo Guadalentín		
		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)	
			23-24	19-24		23-24	19-24		23-24	19-24
TOTAL		**5.890**	**-6,1**	**-20,7**	**3.310**	**-6,4**	**-24,8**	**3.829**	**-5,6**	**-22,2**
SEXO	Hombres	2.235	-4,7	-24,3	1.166	-2,3	-22,9	1.473	-6,7	-27,6
	Mujeres	3.655	-7,0	-18,4	2.144	-8,6	-25,8	2.356	-4,9	-18,4
EDAD	Menos de 30	1.063	-2,0	-21,0	653	0,5	-24,3	669	-7,1	-35,4
	De 30 a 44	1.611	-7,4	-30,0	777	-15,1	-40,4	1.053	-6,2	-35,2
	De 45 a 54	1.335	-7,7	-26,7	804	-5,1	-28,3	917	-11,5	-24,2
	Más de 54	1.881	-6,1	-4,0	1.076	-4,4	-3,3	1.190	1,0	13,0
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	1.186	0,3	20,9	1.243	-4,8	-16,2	926	-6,3	-38,8
	Educación Secundaria	3.993	-8,3	-29,0	1.708	-7,6	-28,0	2.497	-4,7	-15,0
	Postsec. Técnicos Superior	307	-5,5	-12,0	172	-3,9	-29,5	178	-6,8	-13,2
	Universitarios	404	-1,9	-15,7	187	-8,8	-38,1	228	-11,6	-14,0
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	649	-2,3	-34,5	231	-16,3	-47,1	463	-7,6	-35,7
	Industria	392	-9,5	-22,7	812	-6,0	-24,5	434	3,3	-37,4
	Construcción	446	3,2	-18,0	169	-9,1	-34,7	280	-6,0	-21,3
	Servicios	3.836	-8,3	-22,8	1.649	-6,6	-23,1	2.310	-7,0	-19,2
	Sin empleo anterior	567	1,1	34,4	449	0,7	-7,8	342	-3,7	16,7
NACIONALIDAD	Españoles	5.159	-7,1	-20,8	2.992	-6,6	-25,8	3.124	-6,0	-22,5
	Extranjero	731	1,7	-20,5	318	-4,5	-13,1	705	-4,0	-20,7

		Huerta de Murcia			Campo de Cartagena			Noroeste		
		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)	
			23-24	19-24		23-24	19-24		23-24	19-24
TOTAL		**29.087**	**-4,6**	**-15,9**	**15.065**	**-4,7**	**-20,7**	**3.910**	**-8,7**	**-30,8**
SEXO	Hombres	11.584	-4,2	-17,3	5.586	-4,9	-28,0	1.490	-4,7	-28,5
	Mujeres	17.503	-4,9	-15,0	9.479	-4,6	-15,7	2.420	-11,0	-32,2
EDAD	Menos de 30	5.027	-4,6	-21,5	2.527	-5,6	-28,1	644	-7,7	-35,7
	De 30 a 44	8.160	-6,6	-27,3	4.154	-7,4	-31,9	982	-8,5	-39,3
	De 45 a 54	6.916	-7,5	-23,4	3.856	-6,7	-23,1	885	-16,8	-41,6
	Más de 54	8.984	-0,4	13,1	4.528	0,4	3,6	1.399	-3,4	-7,8
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	8.905	-1,6	-7,0	6.438	-4,6	-15,9	799	-5,7	-27,8
	Educación Secundaria	15.556	-6,4	-18,6	6.834	-4,9	-24,3	2.531	-9,3	-33,1
	Postsec. Técnicos Superior	1.747	-1,0	-10,7	785	-3,3	-19,2	281	-3,4	-17,4
	Universitarios	2.879	-6,2	-27,4	1.008	-4,6	-25,4	299	-15,8	-29,1
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	654	-13,5	-35,2	534	-15,4	-30,3	295	-12,7	-45,7
	Industria	2.591	-6,9	-22,6	955	-0,5	-32,9	720	-13,0	-42,6
	Construcción	2.341	-3,9	-21,5	1.390	-1,8	-29,5	289	-4,0	-32,0
	Servicios	20.666	-3,6	-13,5	10.198	-4,9	-20,6	2.342	-7,5	-25,0
	Sin empleo anterior	2.835	-8,2	-15,9	1.988	-4,3	-1,0	264	-6,7	-14,6
NACIONALIDAD	Españoles	25.841	-5,2	-15,2	13.222	-4,7	-21,9	3.531	-9,7	-31,8
	Extranjero	3.246	0,2	-21,4	1.843	-4,8	-11,4	379	1,9	-20,5

TABLA 3.30. (continuación)

		Río Mula			Vega Alta			Oriental		
		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)	
			23-24	19-24		23-24	19-24		23-24	19-24
TOTAL		**1.045**	**-14,6**	**-35,2**	**2.096**	**-15,5**	**-35,6**	**918**	**-9,6**	**-23,4**
SEXO	Hombres	394	-16,0	-40,8	773	-15,3	-39,3	385	-6,8	-21,7
	Mujeres	651	-13,7	-31,3	1.323	-15,6	-33,2	533	-11,5	-24,5
EDAD	Menos de 30	209	-24,8	-44,6	440	-15,4	-42,9	169	-14,2	-32,4
	De 30 a 44	321	-5,0	-37,9	544	-21,3	-45,0	271	-11,1	-24,7
	De 45 a 54	209	-22,9	-43,5	491	-16,6	-40,2	196	-10,5	-34,7
	Más de 54	306	-8,9	-12,3	621	-8,7	-7,9	282	-4,1	-2,1
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	239	-8,8	-30,7	688	-20,4	-39,9	341	-8,3	-22,1
	Educación Secundaria	682	-16,9	-36,0	1.069	-13,5	-35,3	475	-6,9	-26,2
	Postsec. Técnicos Superior	53	-10,2	-32,1	157	-11,3	-2,5	43	-28,3	-4,4
	Universitarios	71	-12,3	-42,7	182	-10,3	-38,9	59	-19,2	-16,9
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	116	-14,1	-51,1	377	-22,6	-60,3	61	-7,6	-42,5
	Industria	98	-16,9	-51,7	199	-16,7	-27,1	129	-5,1	-32,5
	Construcción	85	-13,3	-46,2	134	-12,4	-35,6	74	0,0	-33,9
	Servicios	646	-12,8	-28,1	1.118	-13,7	-26,4	563	-8,5	-15,0
	Sin empleo anterior	100	-23,7	-14,5	268	-12,4	-12,4	91	-26,6	-28,3
NACIONALIDAD	Españoles	943	-16,2	-37,0	1.949	-14,7	-34,3	811	-9,5	-24,1
	Extranjero	102	4,1	-12,1	147	-24,6	-49,0	107	-10,1	-17,7

		Vega Media			Mar Menor			Valle de Ricote		
		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)		2024	Variación (%)	
			23-24	19-24		23-24	19-24		23-24	19-24
TOTAL		**7.098**	**-6,0**	**-16,0**	**5.581**	**-5,6**	**-19,5**	**1.127**	**-9,5**	**-24,0**
SEXO	Hombres	2.637	-7,4	-16,5	2.016	-5,5	-25,0	427	-9,7	-28,8
	Mujeres	4.461	-5,1	-15,7	3.565	-5,7	-16,1	700	-9,3	-20,7
EDAD	Menos de 30	1.270	-4,9	-20,5	964	-9,6	-32,7	205	-9,7	-24,1
	De 30 a 44	1.870	-8,6	-29,8	1.655	-7,0	-27,7	323	-15,0	-34,7
	De 45 a 54	1.712	-6,9	-20,0	1.306	-7,1	-24,4	270	-17,2	-31,6
	Más de 54	2.246	-3,5	9,7	1.656	-0,2	11,5	329	5,4	1,9
NIVEL ACADÉMICO	Hasta Ed. Primaria	2.309	-6,8	-12,2	2.430	-6,1	-16,1	327	-7,6	-21,4
	Educación Secundaria	3.893	-5,0	-17,2	2.520	-5,7	-22,1	627	-8,1	-25,7
	Postsec. Técnicos Superior	424	3,4	-7,6	268	5,9	-12,1	89	-14,4	6,0
	Universitarios	472	-16,2	-28,2	363	-9,0	-27,3	84	-20,0	-39,6
SECTOR ECONÓMICO	Agricultura	235	-8,6	-28,8	499	-13,1	-27,4	80	-4,8	-44,4
	Industria	984	-11,7	-25,1	294	-2,3	-19,7	111	-8,3	-20,1
	Construcción	463	-10,6	-15,5	410	-12,2	-24,5	77	4,1	-23,8
	Servicios	4.566	-4,4	-16,9	3.737	-4,7	-20,9	750	-12,4	-25,1
	Sin empleo anterior	850	-3,4	12,0	641	-0,9	4,1	109	-0,9	12,4
NACIONALIDAD	Españoles	6.253	-6,8	-16,2	4.197	-4,7	-19,0	1.005	-10,3	-24,1
	Extranjero	845	0,8	-14,2	1.384	-8,3	-21,0	122	-2,4	-23,3

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

de autónomos, con porcentajes unos 8 puntos superiores a los regionales. El descenso del paro registrado de un 9,5%, uno de los más profundos en las comarcas, deja 1.127 personas inscritas en las oficinas de desempleo, contracción aquella que alcanza magnitudes significativamente más abultadas entre las personas de 30 a 54 años, quienes tienen estudios superiores, las dedicadas a los servicios o con nacionalidad española. En la estructura del paro registrado destaca en esta comarca la mayor relevancia en las personas de hasta 44 años, quienes ostentan título educativo de educación secundaria, las dedicadas a la agricultura y entre las de nacionalidad española.

TABLA 3.31.
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARO REGISTRADO POR COMARCAS: PRINCIPALES REGÍMENES Y RÚBRICAS. PORCENTAJES RESPECTO A LOS TOTALES COMARCALES. 2024
(A 31 de diciembre)

		ALTO GUADALENTÍN	ALTIPLANO	BAJO GUADALENTÍN	HUERTA DE MURCIA	CAMPO DE CARTAGENA	NOROESTE	RIO MULA	VEGA ALTA	ORIENTAL	VEGA MEDIA	MAR MENOR	VALLE DE RICOTE	REGIÓN DE MURCIA
Afiliados a la Seguridad Social														
	Total (miles)	57,6	23,8	44,2	280,0	77,8	20,8	6,8	15,4	6,8	54,8	44,2	6,6	**660,4**
	Total (% R. M.) (1)	**9,0**	**3,7**	**6,9**	**43,8**	**12,2**	**3,3**	**1,1**	**2,4**	**1,1**	**8,6**	**6,9**	**1,0**	**100,0**
Reg.	General	53,8	68,6	64,0	82,3	69,9	65,0	53,8	47,8	75,1	79,6	59,0	54,5	**70,9**
	Sistema Especial Agrario	26,1	9,7	20,4	3,1	10,7	8,2	22,8	29,4	9,3	3,5	21,0	19,7	**11,7**
	Autónomos	19,2	20,6	14,9	12,7	17,1	25,9	22,5	21,4	15,0	15,5	18,5	24,0	**15,8**
Paro registrado														
	Total (miles)	5,9	3,3	3,8	29,1	15,1	3,9	1,0	2,1	0,9	7,1	5,6	1,1	**79,0**
	Total (% R. M.)	**7,5**	**4,2**	**4,8**	**36,8**	**19,1**	**5,0**	**1,3**	**2,7**	**1,2**	**9,0**	**7,1**	**1,4**	**100,0**
Sex.	Hombres	37,9	35,2	38,5	39,8	37,1	38,1	37,7	36,9	41,9	37,2	36,1	37,9	**38,2**
	Mujeres	62,1	64,8	61,5	60,2	62,9	61,9	62,3	63,1	58,1	62,8	63,9	62,1	**61,8**
Edad	Menos 30	18,0	19,7	17,5	17,3	16,8	16,5	20,0	21,0	18,4	17,9	17,3	18,2	**17,5**
	30 a 44	27,4	23,5	27,5	28,1	27,6	25,1	30,7	26,0	29,5	26,3	29,7	28,7	**27,5**
	45 a 54	22,7	24,3	23,9	23,8	25,6	22,6	20,0	23,4	21,4	24,1	23,4	24,0	**23,9**
	Más 54	31,9	32,5	31,1	30,9	30,1	35,8	29,3	29,6	30,7	31,6	29,7	29,2	**31,0**
Nivel acad.	Hasta Ed. Primaria	20,1	37,6	24,2	30,6	42,7	20,4	22,9	32,8	37,1	32,5	43,5	29,0	**32,7**
	Educación Secundaria	67,8	51,6	65,2	53,5	45,4	64,7	65,3	51,0	51,7	54,8	45,2	55,6	**53,7**
	Postsec. Técnicos Superior	5,2	5,2	4,6	6,0	5,2	7,2	5,1	7,5	4,7	6,0	4,8	7,9	**5,7**
	Universitarios	6,9	5,6	6,0	9,9	6,7	7,6	6,8	8,7	6,4	6,6	6,5	7,5	**7,9**
Sect. Econ.	Agricultura y pesca	11,0	7,0	12,1	2,2	3,5	7,5	11,1	18,0	6,6	3,3	8,9	7,1	**5,3**
	Industria y energía	6,7	24,5	11,3	8,9	6,3	18,4	9,4	9,5	14,1	13,9	5,3	9,8	**9,8**
	Construcción	7,6	5,1	7,3	8,0	9,2	7,4	8,1	6,4	8,1	6,5	7,3	6,8	**7,8**
	Servicios	65,1	49,8	60,3	71,0	67,7	59,9	61,8	53,3	61,3	64,3	67,0	66,5	**66,3**
	No clasificable	9,6	13,6	8,9	9,7	13,2	6,8	9,6	12,8	9,9	12,0	11,5	9,7	**10,8**
Nac.	Española	87,6	90,4	81,6	88,8	87,8	90,3	90,2	93,0	88,3	88,1	75,2	89,2	**87,4**
	Extranjera	12,4	9,6	18,4	11,2	12,2	9,7	9,8	7,0	11,7	11,9	24,8	10,8	**12,6**

(1) Porcentajes calculados excluyendo del total regional el número de las inscripciones no distribuidas por municipios.

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

3.2 CONTRATACIÓN LABORAL

3.2.1. RASGOS GENERALES DE SU EVOLUCIÓN ANUAL

El estudio de la estadística de contratos laborales del año 2024 permite dar por finalizada la transición al nuevo marco de relaciones laborales que, en el ámbito contractual, establece el RDL 32/2021.[10] Este, básicamente, impulsa la contratación estable a través del contrato fijo discontinuo y restringe el uso de la temporal mediante la supresión del contrato de obra o servicio. Tras su entrada en vigor, puede considerarse el bienio 2022-2023 como de adapta-

10 La Memoria socioeconómica y laboral de la Región de Murcia del año 2022 (pp. 196-197) resume las principales modificaciones que introduce en materia de contratación laboral.

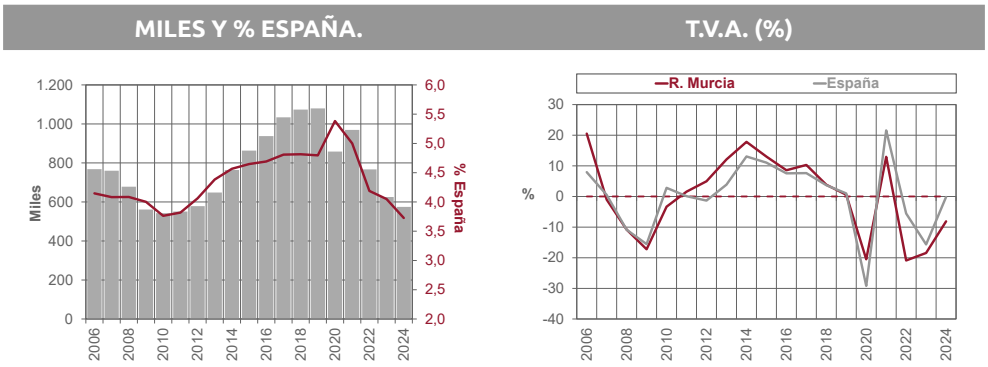
ción, que supuso un desplome de las contrataciones de duración determinada y el avance, de una magnitud excepcional, del contrato fijo discontinuo, aun cuando se expandió asimismo el indefinido ordinario. Ya en el tramo final del segundo de esos años se empezó a observar que las variaciones mensuales interanuales se atenuaban hasta registros que pudieran ser atribuibles en gran medida a las circunstancias de la actividad económica. Se confirma en 2024, como se desprende del suave retroceso de los contratos temporales y, con más entidad, de los indefinidos, al que contribuye decisivamente el fijo discontinuo una vez que la repetición de llamamientos a personas ya contratadas rebaja la demanda de nuevas contrataciones. Se explica así que, desde los últimos meses de 2023, la tasa de temporalidad de la contratación laboral permanezca en torno a valores del rango 43%-45%, algo menos de la mitad que antes de la reforma laboral.

Las razones mencionadas explican que el número total de contratos laborales descienda en 2024 por tercer año consecutivo, sin bien con una intensidad muy inferior a la de las dos anualidades precedentes pero ya por el retraimiento también de los indefinidos. En efecto, los aproximadamente 574.700 contratos formalizados en la Región de Murcia en 2024 comportan una tasa anual del -8,1%, a unos diez puntos de distancia de la precedente y cerca de 13 respecto a la de 2022. Son casi 51.000 contratos menos que en 2023 y unos 467.000 por debajo de la cifra máxima histórica, registrada en 2019, un 46,7% inferior en términos relativos. Una nota a resaltar de su trayectoria en el transcurso del último año es que ha habido meses con tasas interanuales positivas (febrero, abril y diciembre), lo que no había sucedido desde que entró en vigor el referido RDL.

Disminuye a su vez la contratación laboral en España, aunque de forma apenas perceptible y por efecto de su componente fijo puesto que repunta el temporal, siquiera con debilidad, lo que sucede por primera vez desde la reforma laboral. En 2024 se realizan 15,42 millones de contratos laborales, un 0,2% menos que en 2023 cuando, ese año, la tasa de variación había alcanzado valores del 15,7% y, uno antes, 5,5%. Aquella cantidad es mucho menor que la más elevada conocida, los 22,51 millones de contratos formalizados asimismo en el año 2019. La relación entre las cantidades totales de la Región de Murcia y España revela que aquel territorio aporta un 3,73%, cuota que sigue rebasando con holgura la que resulta de la comparación de las cifras de empleo, esta levemente superior al 3%, pero está lejos del 4,80% obtenido en 2019. Generaban la brecha entonces los dos grupos de contratos. Actualmente se localiza en los indefinidos (4,91% del total nacional), por el gran uso del contrato fijo discontinuo en la comunidad murciana.

Aunque atenuada la intensidad del descenso de la contratación laboral respecto a 2023, un rasgo común es el carácter generalizado de las caídas cuando se desagrega entre las distintas rúbricas de las clasificaciones atendiendo a sexo, edad, nacionalidad o grandes sectores económicos. Realmente, en el año 2024 se encuentra alguna excepción, como las subidas, moderadas, en las personas de menos de 18 años (2,8%) y, sobre todo, en los contratos para trabajar en la industria (6%). Eso sí, como entonces, son acusadas las disparidades en lo que concierne a la magnitud de las contracciones (tabla 3.32). Estas son notablemente más pronunciadas en la cohorte masculina (unos 10 puntos superior a la femenina), las personas que tienen como mínimo 40 años (12,5%), las de nacionalidad extranjera (duplica la tasa del total de contratos) y en el sector agrario (-17,4%). Este perfil se corresponde, como se mostrará más adelante, con el de la persona que es contratada bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo. Es esa modalidad contractual la que, después de una excepcional expansión tras la entrada en vigor de la reforma laboral, experimenta una relevante mengua en 2024, que arrastra la del conjunto de la contratación

GRÁFICO 3.29.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2006-2024



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

TABLA 3.32.
CONTRATOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO. 2019-2024

	Número				Var. 23-24 (%)	Var. 21-24 (%)	Var. 19-24 (%)	% Total	
	2019	2021	2023	2024				2021	2024
Total	**1.079.618**	**969.169**	**625.516**	**574.681**	**-8,1**	**-40,7**	**-46,8**	**100,0**	**100,0**
Hombres	714.953	647.951	400.441	353.052	-11,8	-45,5	-50,6	66,9	61,4
Mujeres	364.665	321.218	225.075	221.629	-1,5	-31,0	-39,2	33,1	38,6
Edad. Ambos sexos									
Menos de 18 años	6.833	4.133	3.434	3.531	2,8	-14,6	-48,3	0,4	0,6
De 18 a 24 años	199.478	187.681	138.986	137.231	-1,3	-26,9	-31,2	19,4	23,9
De 25 a 29 años	144.001	130.561	84.604	81.393	-3,8	-37,7	-43,5	13,5	14,2
De 30 a 39 años	285.400	229.343	142.174	128.277	-9,8	-44,1	-55,1	23,7	22,3
De 40 a 44 años	161.690	142.752	77.941	65.932	-15,4	-53,8	-59,2	14,7	11,5
Más de 44 años	282.216	274.699	178.377	158.317	-11,2	-42,4	-43,9	28,3	27,5
Nacionalidad. Ambos sexos									
Española	608.753	529.294	344.717	338.724	-1,7	-36,0	-44,4	54,6	58,9
Extranjera	470.865	439.875	280.799	235.957	-16,0	-46,4	-49,9	45,4	41,1
Sectores productivos. Ambos sexos									
Agricultura	491.385	462.896	262.250	216.711	-17,4	-53,2	-55,9	47,8	37,7
Industria	84.468	88.000	51.526	54.641	6,0	-37,9	-35,3	9,1	9,5
Construcción	37.844	34.093	26.867	24.699	-8,1	-27,6	-34,7	3,5	4,3
Servicios	465.921	384.180	284.873	278.630	-2,2	-27,5	-40,2	39,6	48,5

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

indefinida y esta, complementada con la, más suave, de la temporal concluyen en el antes citado retroceso anual de la contratación laboral.

Los colectivos citados son a su vez los que concentran las mayores reducciones de la contratación laboral desde que empezó a aplicarse el RDL 32/2021, que, en tres años, la ha minorado en torno a un 40% por el desplome de la temporal, muy utilizada en esos grupos. Como muestra la citada tabla, ha rebajado, que no eliminado, algunas características muy arraigadas hasta entonces: la extraordinaria concentración de los contratos en los hombres (aumenta 5,4 puntos la cuota de las mujeres), aunque reúnen un 61,4%; asimismo de las personas mayores de 40 años (más de 4 puntos), si bien concentran aún un 39%; de los extranjeros (su peso relativo baja otro tanto), pero con una ocupación del 16% aproximadamente anotan una tasa de extranjería del 41,1%; y del sector agrario (unos 10 puntos, de los que el de los servicios sube casi 9 y alcanza una participación mayor que la del primario).

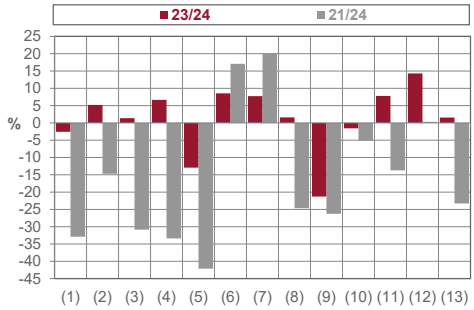
Al margen de la singularidad del aumento en 2024 de la contratación laboral en la industria, impulsada por la temporal (10,9%), la muy elevada concentración de los contratos laborales en el sector servicios, ya mayoritario como se acaba de exponer, sugiere conocer la evolución de sus principales ramas económicas. La anual, por un lado, a causa del interés en la dinámica productiva, y por otro desde el comienzo de la reforma laboral, puesto que algunas de sus ramas, en particular el turismo y el comercio, utilizaban profusamente el contrato de obra o servicio. Aunque desde 2021 acumula el sector una contracción del 27,5%, prácticamente la mitad que la del sector agrario, se limita a 2,2 puntos la del año 2024. Feble avance, por tanto, por el efecto contrapuesto del incremento de los temporales (2,1%) y el descenso de los indefinidos (5,6%). Distinguiendo entre los contratos totales de sus distintas actividades, se observan fuertes desigualdades y movimientos de signo opuesto.

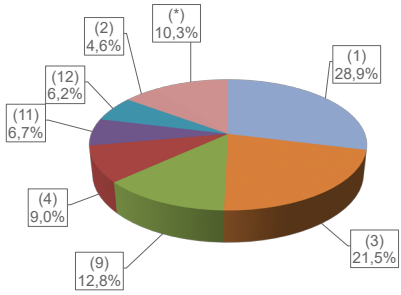
Descuella sobremanera el elevado número de ramas que acrecientan la cuantía de los contratos laborales en el año 2024. Con cierto vigor, entre 5 y 8 puntos porcentuales, *Educación, Transporte y almacenamiento, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias* y *Actividades sanitarias y de servicios sociales*; de forma leve, menos de 2 puntos, *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, Actividades profesionales científicas y técnicas y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.* Por el contrario, varias actividades registran descensos muy acentuados, de entre 12 y 22 puntos porcentuales, como *Información y comunicaciones*, *Actividades administrativas y servicios auxiliares* y *Otros servicios.* El balance del trienio 2021-2024 revela, como se ha apuntado, un profundo descenso de la contratación laboral en el sector servicios, superior a una cuarta parte, pero, pese a ello, en algunas ramas se formalizan más que en el primero de esos años. En concreto, las citadas ramas financiera e inmobiliaria, que ya lo lograron en 2023, mientras que la sanitaria y de servicios sociales prácticamente iguala la cifra de entonces. En otras han disminuido con brío, entre 30 y 40 puntos (*Hostelería, Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte y almacenamiento, Información y comunicaciones* y *Otros servicios*).

La estructura de la contratación laboral en el sector servicios no se modifica de forma sustancial tras la entrada en vigor de la reforma laboral pero se reduce el peso relativo de las ramas que históricamente concentraban el mayor volumen de contratos por la enorme utilización de los contratos temporales. Así, *Hostelería* sigue ocupando la primera posición con una cuota del 28,9%, 2,3 puntos menor que la del año 2021. Tras esta, *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas* (21,5% y un punto menos que entonces), que precede a *Actividades*

GRÁFICO 3.30.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN EL SECTOR SERVICIOS POR RAMAS EN LA REGIÓN DE MURCIA (%) Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL SECTORIAL EN 2024

2023/2024 Y 2021/2024 (%) | **% TOTAL SERVICIOS. AÑO 2024**





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

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

administrativas y servicios auxiliares (12,8% después de alzar su cuota 0,2 puntos); entre las tres suman, por tanto, casi dos tercios de todos los contratos formalizados en los servicios. *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* y *Actividades sanitarias y de servicios sociales* agrandan la participación en el total algo más de un punto, hasta aportar cada una alrededor de un 6,5%.

3.2.2. TEMPORALIDAD Y ROTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL FRENTE A ESTABILIDAD

En el transcurso del primer bienio de aplicación de la reforma laboral cambió profundamente la estructura de la contratación. La causa primordial es el desplome de la temporal, que en la Región de Murcia había llegado a sobrepasar con holgura el millón de contratos. También contribuyó decisivamente el excepcional ascenso de la indefinida, si bien esta partía de un nivel muy inferior pues su máximo quedó cerca de los 94.000 contratos. En consecuencia, la tasa de temporalidad de la contratación laboral se hundió prácticamente hasta la mitad y la rotación laboral se redujo de forma notable. Un año más tarde, en 2024, con un ritmo más pausado en el descenso de la contratación temporal y la involución de la indefinida, son pocos los cambios en relación con el ejercicio anterior. Pero los hay. Como el endeble repunte de la tasa de contratación temporal, que, a diferencia

TABLA 3.33.
CONTRATOS LABORALES TEMPORALES Y FIJOS. 2019-2024

		2019	2021	2023	2024	Var. 23-24 (%)	Var. 21-24 (%)	Var. 19-24 (%)
R.Murcia	Total	1.079.618	969.169	625.516	574.681	-8,1	-40,7	-46,8
	Temporales	986.736	875.436	267.022	255.943	-4,1	-70,8	-74,1
	Fijos	92.882	93.733	358.494	318.738	-11,1	240,0	243,2
	Tasa temporalidad (1)	91,4	90,3	42,7	44,5	1,8	-45,8	-46,9
España	Total	22.512.221	19.384.359	15.444.205	15.420.104	-0,2	-20,5	-31,5
	Temporales	20.352.787	17.271.018	8.823.222	8.938.112	1,3	-48,2	-56,1
	Fijos	2.159.434	2.113.341	6.620.983	6.481.992	-2,1	206,7	200,2
	Tasa temporalidad (1)	90,4	89,1	57,1	58,0	0,8	-31,1	-32,4

(1) Las variaciones son puntos porcentuales.

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

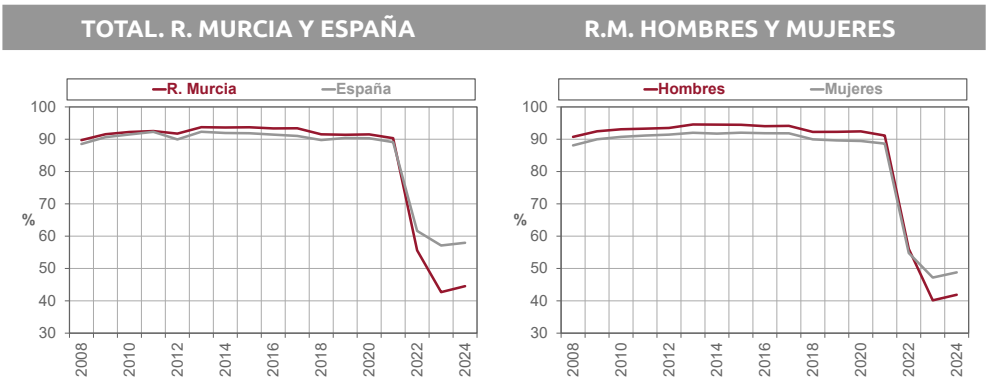
de lo que sucedía antes de RDL 32/2021, es inferior a la española. Y aunque persiste, aflojada, la mengua de la rotación laboral, basta para que ofrezca en 2024 un registro inferior al de España, algo inédito al menos en las últimas décadas.

No hay que atribuir el citado ascenso de la tasa de temporalidad de la contratación laboral al aumento del número de contratos de duración determinada realizados. Al contrario, como se adelantó previamente, declinan de nuevo en 2024. Sucedió con gran magnitud en 2022 y 2023. Un año después, sin embargo, la minoración es tenue y más por circunstancias productivas que debida a la necesaria transformación que impulsa la reforma laboral. En efecto, se suscriben ese año unos 256.000 contratos temporales, lo que conlleva una variación del -4,1%, frente a valores del -37,4 y -51,3% en los dos años anteriores. Desde 2021 supone una reducción cercana al 71%, casi 620.000 contratos menos. Refuerza la apreciación de que el tránsito hacia el nuevo modelo laboral ha culminado que la contratación temporal incluso se eleva en España. En concreto, un 1,3%, después de caídas cercanas a 22 puntos en el año 2023 y, uno antes, 35 puntos. En el referido trienio queda en poco más de la mitad (-48,2%). La comunidad murciana aporta a la contratación temporal de España un 2,9% cuando, 3 años atrás, esta ratio marcaba 5,1%.

En consecuencia, la causa del avance de la tasa de temporalidad de la contratación laboral en 2024 se encuentra en el descenso, bastante más profundo, de la indefinida, cuya excepcional expansión es uno de los efectos más notorios de la reforma laboral: de cerca de 94.000 contratos de este tipo en 2021 se pasó en dos años a más de 358.000. Retrocede en 2024, y con relevancia pues los 318.700 suscritos comportan una tasa anual del 11,1%, si bien, en cómputo trienal, el crecimiento es de una dimensión, si no desconocida, muy inusual (240%). La contratación fija baja asimismo en España pero con menos vigor (-2,1%), como también es ligeramente más reducido el incremento en el periodo 2021-2024 (206,7%).

El efecto de la reforma laboral en la estructura de la contratación comenzó a

GRÁFICO 3.31.
TASAS DE TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL. 2008-2024 (1)



(1) Porcentaje respecto a la contratación laboral total.

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

manifestarse inmediatamente después de su entrada en vigor. En términos de la tasa de temporalidad, cociente entre el número de contratos de duración determinada y el del total en un periodo concreto, supuso el paso desde un valor que apenas superaba el 90%, cifra en torno a la que permanecía prácticamente anclada, punto arriba o abajo, en los últimos años, al 55,6% en 2022 y al 42,7% un año después. En 2024 sube ligeramente por la superior caída de los contratos indefinidos, como se ha expuesto, y anota un 44,5%, casi la mitad, por tanto, que antes del RDL 32/2021. Es una evolución que se asemeja a la de España pero aquella con una disminución de mayor entidad: anotaba en el país un 89,1% en 2021 y, dos años más tarde, un 57,1%; más atenuado, no evita el repunte en 2024, hasta 58%. La nota subrayable en este ámbito es el cambio de posiciones en la relación entre los dos territorios. Históricamente, la tasa de temporalidad de la contratación laboral en la Región de Murcia era mayor que la nacional; desde 2021 sucede lo contrario y, a la vista de los datos expuestos, la brecha es amplia.

A grandes rasgos, la evolución de las tasas de temporalidad de la contratación laboral masculina y femenina sigue movimientos casi paralelos. Hasta la reforma laboral, el valor de aquella era ligeramente más alto por la extraordinaria utilización del contrato de obra o servicio intermediado por las ETT para el trabajo en el sector agrario, mayoritariamente realizado por hombres (91,2% y 88,7% eran, respectivamente los resultados en 2021). Dos años más tarde, la desaparición de aquel contrato en favor del fijo discontinuo retrae más la tasa masculina y la relación se invierte (40,2 y 47,2%). Ambas crecen en 2024. La de los hombres, como en la tasa de ambos sexos, porque disminuyen más los contratos indefinidos (-14,4%) que los temporales (8,1%), de tal forma que se alza hasta un 41,9%. En el caso de las mujeres, resulta de

la combinación del retroceso, moderado, de la contratación indefinida (-4,5%) y el aumento, aun suave, de la temporal (1,8%), lo que monta la citada tasa femenina hasta un 48,8%.

El RDL 32/2021 modifica el marco contractual de las relaciones laborales para impulsar la contratación indefinida en detrimento de la temporal. No se limita a definir esta nueva regulación sino que la complementa con una normativa de sanciones cuyo propósito es penalizar más la utilización fraudulenta de la contratación. El cambio más relevante es que las multas por tal motivo se aplican desde su entrada en vigor por cada trabajador afectado, en lugar de por empresa, y se elevan de 7.500 a 10.000 euros en su grado máximo. Probablemente, sería insuficiente sin un control eficaz para desincentivar el engaño. La Dirección Territorial en Murcia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla cada año campañas con ese propósito. Hasta 2022 se centraban las actuaciones en los contratos de duración determinada pero, con su pérdida de relevancia mientras se agranda la del contrato fijo discontinuo, estos tienen cada vez más peso en las actuaciones realizadas. En 2024, el número de contratos a tiempo completo investigados, temporales o fijos discontinuos (la Inspección desarrolla otra campaña sobre los contratos a tiempo parcial), asciende a 10.019, de los que 2.396 resultaron ser fraudulentos y reconvertidos en contratos a jornada continua y tiempo completo (tabla 3.2.3), casi una cuarta parte de aquellos.

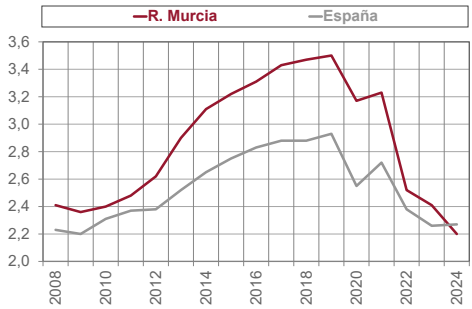
El excepcional descenso de la tasa de temporalidad de la contratación laboral no es el único efecto del RDL 32/2021. Es muy llamativa asimismo la caída del índice de rotación laboral, calculado como el cociente entre el número de contratos y las personas contratadas. Quizá por la fórmula de cálculo no es tan visible su impacto pero en 2 años, desde 2021 a 2023, se había reducido en un 25%, desde 3,23 contratos por persona contratada a 2,41 (casi un tercio desde el resultado de 3,50 obtenido en 2019). Siempre por encima, como la tasa de temporalidad de la contratación, del correspondiente dato nacional, cuya trayectoria declinante se constata igualmente en el referido bienio (de 2,72 a 2,26, tras alcanzar su máximo también en 2019 con un registro de 2,93). En 2024 sigue bajando el índice de la Región de Murcia mientras se estanca el de España, y ello invierte por primera vez las posiciones entre esos territorios. Aquella ratio se sitúa en 2,20, en parte por la disminución del número de contratos, en parte porque sube ligeramente el de personas contratadas. En España retroceden débilmente ambos componentes, lo que ocasiona un repunte, siquiera de una centésima, del índice, hasta 2,27, ya, por tanto, superior al autonómico. La gran utilización del contrato fijo discontinuo en el sector agrario regional y su creciente aplicación en la hostelería pueden explicar este cambio de posiciones.

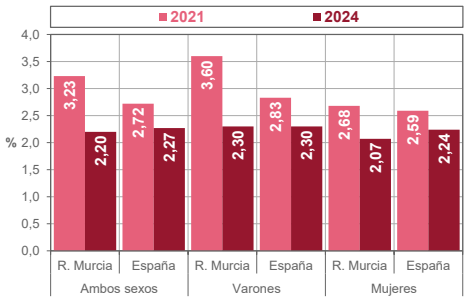
Tan reveladora como los resultados del índice es la comparación de la cantidad de personas afectadas, antes y después de la reforma laboral, por la proliferación de contratos. En la comunidad murciana eran 8.975 personas quienes en 2021 habían suscrito al menos 15 contratos, número que en 2023 se había reducido a 2.920 y, un año después, a 1.844. Si se rebaja el umbral de 15 contratos a 11, ya desmesurado, la cuantía cae de unas 15.400 a 4.300 personas.

La brecha de género estaba también presente en este ámbito. No es distinto después del RDL 32/2021 pero la diferencia es cada vez más estrecha (gráfico 3.32). En la Región se retraen tanto el índice de rotación laboral masculino como el femenino. Más aquel, que pasa de 2,61 en 2023 a 2,30 un año más tarde, mientras que declina sólo cuatro centésimas el de las mujeres, hasta 2,07; la distancia es de 0,23 puntos, cuando llegó a rebasar un punto antes de la reforma. Mientras que el último dato del índice masculino iguala el de España, que tampoco ha variado en 2024 respecto al año anterior, el de las mujeres es significativamente menor (2,24 en el país).

GRÁFICO 3.32.
ÍNDICES DE ROTACIÓN LABORAL. 2008-2024 (1)

EVOLUCIÓN 2008-2024 | **POR SEXO. 2021 Y 2024**





(1) Número de contratos por persona contratada.

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

TABLA 3.34.
CAMPAÑAS SOBRE FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2014-2024 (1)

	Empresas investigadas	Actuaciones realizadas	Contratos investigados	Fraudulentos reconvertidos a jornada continua completa
2014	1.973	1.342	6.435	3.237
2015	1.964	1.091	10.647	4.495
2016	1.069	1.373	13.214	5.757
2017	1.128	1.352	9.579	4.348
2018	1.251	1.823	25.796	10.211
2019	1.000	1.001	22.306	7.416
2020	993	1.010	4.816	2.756
2021	930	1.233	7.503	3.102
2022	1.302	1.377	9.642	4.737
2023	1.041	1.383	11.295	2.036
2024	1.012	1.556	10.019	2.396

(1) Hasta 2021 las campañas afectaban a los contratos temporales; desde 2022, y de forma creciente, comprenden también los fijos discontinuos.

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

TABLA 3.35.
ROTACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA:
NÚMERO DE CONTRATOS POR PERSONA. 2021 Y 2024

AÑO 2021								
Contratos por persona	1	2	3	4	5 a 10	11 a 15	> 15	Total
N° de Contratos	149.824	120.150	87.285	64.676	193.845	82.065	271.324	969.169
N° de Personas	149.824	60.075	29.095	16.169	29.247	6.464	8.975	299.849
Rotación laboral	1,00	2,00	3,00	4,00	6,63	12,70	30,23	3,23

AÑO 2024								
Contratos por persona	1	2	3	4	5 a 10	11 a 15	> 15	Total
N° de Contratos	148.698	105.352	71.988	50.040	120.990	30.989	46.624	574.681
N° de Personas	148.698	52.676	23.996	12.510	18.817	2.478	1.844	261.019
Rotación laboral	1,00	2,00	3,00	4,00	6,43	12,51	25,28	2,20

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

3.2.3. CONTRATOS TEMPORALES

Aunque cabe considerar de extenso el catálogo de contratos de duración determinada, tras el marco definido por la reforma laboral es el temporal por circunstancias de la producción el que atiende, de forma ampliamente mayoritaria, las necesidades de flexibilidad productiva que requieren las empresas. A este se unen los creados para atender cuestiones específicas como los formativos, el contrato de sustitución, que pudiera equipararse al anterior de interinidad, y otros ya preexistentes (relevo, jubilación parcial, personas con discapacidad) o surgidos en el marco de políticas determinadas (personal investigador, deportistas profesionales, artistas, mejora de la ocupabilidad a través de las políticas activas de empleo, empresas de inserción laboral, etc.).

La expresión "ampliamente mayoritaria" aplicada a las cifras de la Región de Murcia quiere decir que casi el 85% de los contratos temporales se suscriben bajo la modalidad de circunstancias de la producción. Un tipo contractual de gran trascendencia antes del RDL 32/2021 (concentraba casi un 40% de los de duración determinada) pero, pese a ello, con una relevancia muy inferior a la del contrato de obra o servicio (este aportaba cerca del 57%). Aunque su trayectoria es también fuertemente declinante, no es la causa principal del desplome de la contratación temporal que, como se ha señalado, obedece a la supresión del contrato de obra o servicio. En 2024 se formalizan 215.400 contratos de este tipo, un 6,1% menos que en 2023. Es una contracción moderada respecto a las dos precedentes que, acumuladas, suponen una tasa trienal del 38,4% (en España avanza casi un punto porcentual en 2024 y mengua menos que en la Región desde 2021, un 24,6%). Aunque en 2024, respecto al año anterior, se alza 2,5 puntos la presencia de la mujer en los contratos de este tipo, hasta un 39,2%, la del hombre continúa siendo mayoritaria (60,8%); se concentra sobre todo en las personas jóvenes (un 40,3% tiene menos de 30 años); más de tres cuartas partes (77,5%) se formalizan a jornada

TABLA 3.36.
CONTRATOS TEMPORALES POR TIPO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2019-2024 (1)

	Número				Var. 23-24 (%)	Var. 21-24 (%)	Var. 19-24 (%)	% Total			RM/E (%)
	2019	2021	2023	2024				2019	2021	2024	2024
Total temporales	**986.736**	**875.436**	**267.022**	**255.943**	**-4,1**	**-70,8**	**-74,1**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**2,9**
Obra o servicio	502.741	496.922	0	0				50,9	56,8	0,0	
Circunstancias de la producción	453.336	349.592	229.445	215.400	-6,1	-38,4	-52,5	45,9	39,9	84,2	3,3
Sustitución	24.113	22.902	27.465	28.706	4,5	25,3	19,0	2,4	2,6	11,2	2,0
Personas con discapacidad	1.205	1.004	939	866	-7,8	-13,7	-28,1	0,1	0,1	0,3	4,2
Relevo	77	97	78	83	6,4	-14,4	7,8	0,0	0,0	0,0	0,9
Jubilación parcial	225	337	304	375	23,4	11,3	66,7	0,0	0,0	0,1	1,5
Vinculados a progr. PAE		1	1.633	1.739	6,5			0,0	0,0	0,7	0,7
Formación en alternancia	2.636	682	1.128	1.195	5,9	75,2	-54,7	0,3	0,1	0,5	2,2
Práctica profesional	1.067	2.838	1.261	1.106	-12,3	-61,0	3,7	0,1	0,3	0,4	2,5
Otros contratos	1.332	1.061	4.769	6.473	35,7	510,1	386,0	0,1	0,1	2,5	1,1

(1) Hasta 2021, los datos del contrato de sustitución se refieren al de interinidad; los de formación en alternancia, al de formación para el aprendizaje; y el de práctica profesional, al contrato en prácticas.

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

completa; y más de 135.000 contratos por circunstancias de la producción, un 62,9% de estos, tiene una duración inferior a un mes (de este porcentaje, casi 30 puntos provienen de los que duran menos de una semana y 11,5 puntos, entre una y dos semanas).

A mucha distancia de la relevancia cuantitativa de este contrato, no deja de ser relevante el de sustitución de persona trabajadora. Se asemeja al anterior de interinidad si bien con las funciones ampliadas tras la reforma laboral (la cobertura de reducciones de jornada por motivos legales o previstos en el convenio colectivo), que, además, permite la coincidencia en la empresa de sustituto e interino durante un período máximo de quince días. Las cifras posteriores al RDL 32/2021 confirman la esperada mayor utilización de este contrato pero quizá sin la contundencia anticipada después de su primer año de vigencia (en 2022 se acrecentó en unas 8.500 unidades, hasta 31.400 aproximadamente). La tendencia alcista no se consolidó (la cifra de 2023 se redujo en unos 4.000 contratos), pero se eleva de nuevo en 2024: se registran alrededor de 28.700 contratos de sustitución, un 4,5% más que en la anualidad precedente y, en relación con la cuantía inmediatamente anterior a la reforma laboral, una cuarta parte más que entonces. Es una progresión más vigorosa que la española, en particular la del trienio (las tasas respectivas de variación son 3,4 y 4,8%). Como es habitual dada sus características, este tipo de contrato se realiza mayoritariamente con mujeres (64,1%), personas menores de 30 años (42,9%), y a jornada completa (61,9%) aunque, a la vista de este porcentaje, es alta la presencia del trabajo a tiempo parcial.

Si el contrato de sustitución de persona trabajadora se afianza modestamente transcurridos tres años de vigencia del marco regulador definido por el RDL

32/2021, no cabe afirmar lo mismo de los contratos formativos conforme a la citada regulación, cuyo propósito era, a su vez, impulsarlos. Se recuerda que la cita disposición crea, por un lado, el contrato de formación en alternancia, que promueve la compatibilización de la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Por otro, el contrato para la obtención de la práctica profesional, mediante el que se pretende que quienes tengan un título universitario o un título de grado medio superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, se habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Agregados, en 2024 suman 2.301 contratos, cuantía que comporta una tasa de variación anual del 3,7%; no es una contracción coyuntural puesto que sobrepasa un tercio tomando como referencia la cifra del año 2021. Tampoco es una singularidad de la Región de Murcia puesto que la evolución es asimismo declinante en España, pero con menos intensidad (disminuyen un 0,6% en 2024 y un 11,2% desde 2021). Ahora bien, en los dos territorios, el retraimiento se localiza en el contrato para la obtención de la práctica profesional (tabla 3.36), de recorrido claramente descendente en los últimos tres años. Por el contrario, parece despuntar en contrato de formación en alternancia, de forma tímida en la Región pero con robustez en el conjunto nacional. Lo que no cambia es la inferior relevancia de la contratación formativa en la comunidad autónoma murciana respecto a la que ostenta en España. Relacionados con las cifras de la contratación total, en aquella aporta un 0,40% en 2024, frente al 0,64% en el país, una brecha de 0,24 puntos porcentuales que apenas difiere respecto a las habituales en los últimos años.

Por su vinculación a las políticas activas de empleo es interesante conocer cómo evoluciona el nuevo contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, incorporado a la Ley de Empleo mediante una disposición adicional del RDL 32/2021. Al alza, aunque modera su ritmo de aceleración: fueron 1.372 contratos los formalizados en 2022, 1.633 en la anualidad posterior y, en 2024, 1.739 unidades. Si bien son datos significativos, sorprende en este contrato que sólo representa el 0,7% de los realizados en España, casi 251.000 en total, cuota muy alejada de la representativa del empleo regional en el contexto nacional. En este contrato es preponderante la presencia femenina (61,8%, cuota acrecentada 5 puntos en 2024); asimismo, con más holgura, la de personas de 45 o más años (76,4%); el trabajo a tiempo completo (75%), aunque este porcentaje se retrae cinco puntos en el caso de las mujeres; y en lo que concierne a la duración del mismo, el plazo más común es de uno a tres meses (62%).

Dadas las cantidades aportadas sobre las principales modalidades de contratos de duración determinada, son reducidas las de los restantes, que, en general, atienden circunstancias específicas y cuyos efectos cuantitativos son muy limitados, como se expone en la tabla 3.36. Que no es completa, pues en la rúbrica *Otros contratos* se integran varios tipos, como los financiados con fondos europeos (684 contratos), de artistas y personal técnico o auxiliar (4.537), para personal e investigador, docente investigador o investigadores predoctorales (136 entre los tres tipos), deportistas profesionales (306) y los suscritos con personas discapacitadas (866).

3.2.4. CONTRATOS INDEFINIDOS

Una de las notas subrayables del año 2024 en el ámbito de la contratación laboral es el descenso, notable, de la contratación indefinida. No por infrecuente sino

porque sucede después de su excepcional expansión en 2022, primer año de vigencia del RDL 32/2021, prolongada, ya con un ritmo discreto, en el año posterior. La causa fundamental del inusitado aumento de la contratación indefinida se encuentra en el contrato fijo discontinuo, modalidad que la referida disposición pretende que otorgue a la actividad empresarial la flexibilidad que antes encontraba en el suprimido contrato temporal de obra o servicio. Ahora bien, tal progresión no obstaculiza la del ordinario inicial, que, sin tanta intensidad, sucede a su vez. En la regresión que se observa en 2024 es determinante la que experimenta el contrato fijo discontinuo, a la que contribuye con levedad la conversión de un temporal a un contrato ordinario; en cambio, los contratos iniciales ordinarios, a tiempo completo o parcial, prácticamente igualan las cuantías del año 2023. Pero antes del estudio de los principales tipos de contratos indefinidos, un repaso a los rasgos generales de su evolución conjunta.

El número de contratos indefinidos realizados en la Región de Murcia en 2024 se acerca a 318.800, del que se deriva una tasa anual del 11,1%; una significativa disminución que, pese a ello, apenas menoscaba la enorme expansión registrada respecto a la cuantía del año 2021, de un 240%. Son cerca de 40.000 contratos menos que en 2023 pero unos 225.000 más en el trienio. La caída de estos contratos en la última anualidad no es una peculiaridad regional. Retroceden también en España (-2,1%), donde a su vez es ligeramente más débil el avance en el periodo 2021-2024 (206,7%). Resalta sobremanera la alta participación relativa de la contratación indefinida suscrita en la comunidad murciana respecto al total del país. Esta ratio marca en 2024 un 4,92%, 1,20 puntos porcentuales más que la resultante de relacionar las cantidades totales de contratos.

La mengua de la contratación indefinida en 2024 es generalizada. No se encuentran excepciones entre las rúbricas que componen las principales clasificaciones en que se puede desagregar. Hay diferencias, no obstante, en lo que concierne a la profundidad de las caídas. Como se observa en la tabla 3.37, es muy superior en la cohorte masculina (-14,4%, 10 puntos más que en la femenina); en las personas a partir de 30 años (-14,5%, si bien la tasa es superior si se eleva el umbral a 40 años), de nacionalidad extranjera (-18,5%) y en las contrataciones realizadas para el trabajo en el sector agrario (-18,8%). Es un perfil que, se apunta ya, responde a las características de las personas contratadas bajo la modalidad del fijo discontinuo.

Pese al retroceso anotado en la última anualidad, es enorme el crecimiento de la contratación indefinida en los últimos tres años. Es pertinente la pregunta de qué colectivos son los principales beneficiarios de la estabilidad en la relación laboral aportada por este avance. Tomando como referencia el aumento del 240% en la contratación fija total, conforme a los datos expuestos en la mencionada tabla, forman parte de ese grupo los hombres (258,1%), si bien con una diferencia relativamente moderada; las personas menores de 25 años (412,4%); las inmigrantes (364,8%) y quienes trabajan en la agricultura (309%). Se ha de señalar, en sentido contrario, el discreto ascenso, dado el contexto, de esta contratación en el sector industrial (97,5%). Estas variaciones han ocasionado un ligero cambio en la composición de la contratación indefinida regional. Han ganado peso relativo las contrataciones con hombres (3,3 puntos), los jóvenes (7,9), las personas extranjeras (12) y las del sector agrario (6,7 puntos). No obstante, las características más representativas de la persona contratada mediante una modalidad fija son las de varón, persona de al menos 40 años, española y trabajadora en el sector servicios o en la agricultura (tabla 3.37).

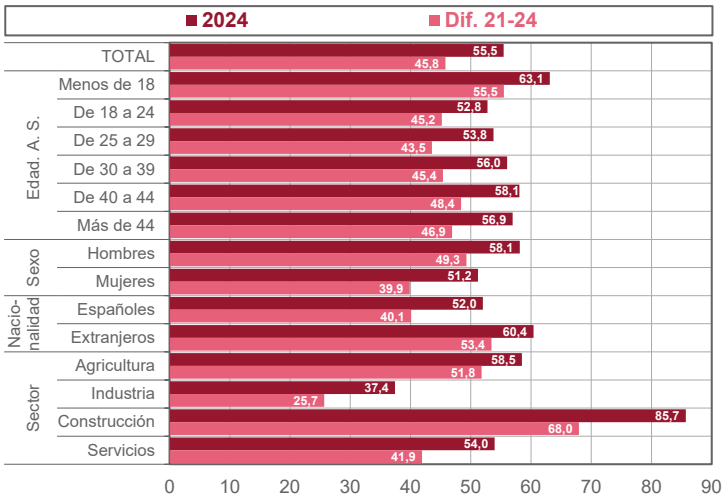
Sin perjuicio del significativo retroceso de la contratación indefinida en 2024, es incuestionable la mejora de la estabilidad laboral que ha supuesto su enorme crecimiento desde 2021, en especial para de-

TABLA 3.37.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONOMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2019-2024

	Número				Var. 23-24 (%)	Var. 21-24 (%)	Var. 19-24 (%)	% Total	
	2019	2021	2023	2024				2021	2024
Total	**92.882**	**93.733**	**358.494**	**318.738**	**-11,1**	**240,0**	**243,2**	**100,0**	**100,0**
Hombres	55.105	57.315	239.649	205.251	-14,4	258,1	272,5	61,1	64,4
Mujeres	37.777	36.418	118.845	113.487	-4,5	211,6	200,4	38,9	35,6
Edad. Ambos sexos									
Menos de 18 años	432	315	2.339	2.229	-4,7	607,6	416,0	0,3	0,7
De 18 a 24 años	14.183	14.256	75.672	72.438	-4,3	408,1	410,7	15,2	22,7
De 25 a 29 años	13.391	13.342	46.124	43.760	-5,1	228,0	226,8	14,2	13,7
De 30 a 39 años	26.178	24.402	82.152	71.873	-12,5	194,5	174,6	26,0	22,5
De 40 a 44 años	13.907	13.828	46.621	38.289	-17,9	176,9	175,3	14,8	12,0
Más de 44 años	24.791	27.590	105.586	90.149	-14,6	226,7	263,6	29,4	28,3
Nacionalidad. Ambos sexos									
Española	61.913	63.067	183.573	176.192	-4,0	179,4	184,6	67,3	55,3
Extranjera	30.969	30.666	174.921	142.546	-18,5	364,8	360,3	32,7	44,7
Sectores productivos. Ambos sexos									
Agricultura	30.210	30.988	156.144	126.746	-18,8	309,0	319,5	33,1	39,8
Industria	10.125	10.357	20.698	20.456	-1,2	97,5	102,0	11,0	6,4
Construcción	4.606	6.045	22.403	21.166	-5,5	250,1	359,5	6,4	6,6
Servicios	47.941	46.343	159.249	150.370	-5,6	224,5	213,7	49,4	47,2

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

GRÁFICO 3.33.
TASAS DE ESTABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA: PRINCIPALES RÚBRICAS. 2024 (%) Y DIFERENCIA 2021-2024 (puntos porcentuales)



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

TABLA 3.38.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR MODALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2019-2024

	Número			Var. 23-24 (%)	Var. 21-24 (%)	% Total		RM/E (%)
	2021	2023	2024			2021	2024	2024
Total indefinidos	**93.733**	**358.494**	**318.738**	**-11,1**	**240,0**	**100,0**	**100,0**	**4,9**
Ordinarios iniciales	59.281	344.532	306.890	-10,9	417,7	63,2	96,3	5,1
Personas con discapacidad	452	714	661	-7,4	46,2	0,5	0,2	4,3
Conversión de temporal	34.000	13.248	11.187	-15,6	-67,1	36,3	3,5	2,5

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

terminados colectivos que anteriormente eran objeto de las mayores tasas de contratación temporal. Un procedimiento de contraste es el cálculo de la tasa de estabilidad de la contratación laboral, que, aplicable a cada rúbrica, indica el peso relativo de tales contratos en la contratación total de la misma. Ha bajado 1,8 puntos en 2024, hasta un 55,5%; es decir, se formalizan más contratos indefinidos que de duración determinada cuando, hasta 2021, la relación habitual era de uno-nueve. El gráfico 3.33 expone los resultados de la tasa en 2024 y el aumento en el trienio referido. Este último es común y relativamente homogéneo (8 de las 14 rúbricas se encuentra con aumentos en el rango de 40-50 puntos porcentuales). No obstante, sobresalen favorablemente los de las personas de menos de 18 años, las extranjeras y las dedicadas a la agricultura o, sobre todo, la construcción. En sentido contrario, quedan por debajo del límite inferior del intervalo las mujeres, que casi lo igualan, y quienes trabajan en la industria, con un ascenso de la tasa que queda a unos 20 puntos del promedio regional. Tras estos crecimientos de la tasa de estabilidad laboral, los resultados del año 2024 muestran una relativa homogeneidad en torno al 55,5%, el citado dato regional. Entre los ítems que sobresalen por ostentar una relación laboral de mayor estabilidad se encuentran las personas de menos de 18 años y las de 40 a 44 años, los hombres, las personas inmigrantes y quienes se dedican a la construcción o la agricultura.

Mientras que es amplia la variedad de modalidades contractuales entre los de carácter temporal, es limitada en el grupo de los fijos. La figura central es el contrato indefinido ordinario, que admite variedades, algunas comunes con los de duración determinada, atendiendo a si es de suscripción inicial o proveniente de una conversión de temporal, recibe o no bonificación de los incentivos vigentes para el fomento del empleo, se desempeña a jornada completa o parcial, se realiza con carácter continuo o discontinuo, etc. La primera desagregación que ofrece la estadística oficial es la que se muestra en la tabla 3.38, que distingue entre contratos ordinarios iniciales, la conversión de contratos temporales y las contrataciones con personas discapacitadas. Naturalmente, teniendo en cuenta que los primeros concentran casi 306.900 del total, un 96,3%, es indudable que su evolución anual condiciona la del agregado y, por consiguiente, apenas difieren las respectivas tasas de variación anual en 2024. Descienden también las contrataciones

fijas en las otras dos rúbricas, personas con discapacidad (-7,4%) y las que surgen por la conversión de contratos temporales (-15,6%). Esta última fuente de estabilidad laboral es la única que sigue un recorrido firmemente bajista en el trienio, en consonancia con su menguante significación en la contratación laboral: mientras que en 2021 suponían algo más de un tercio de la fija, en 2024 sólo reúne un 3,5%.

Estos datos generales no aportan el conocimiento suficiente acerca de la contratación indefinida, en especial teniendo en cuenta que entre ellos se encuentra el potenciado contrato fijo discontinuo. Antes de la reforma laboral, esta era una modalidad ya arraigada en la Región de Murcia (concentraba en torno a cuatro de cada diez indefinidos), sobre todo para el trabajo agrario y en la hostelería, pero poco utilizado en España. El RDL 32/2021 lo impulsa. Permite que se suscriba para trabajos de naturaleza estacional; los vinculados a actividades productivas de temporada; aquellos que no entran en las categorías anteriores pero, siendo de prestación intermitente, tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o no; la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, forman parte de la actividad ordinaria de la empresa; y para la concertación entre una ETT y una persona contratada para ser cedida. Naturalmente, carece de las ventajas derivadas del desempeño de una actividad laboral diaria de forma ininterrumpida, pero incorpora mejoras importantes en cuanto a calidad en el empleo. Se ha anticipado su singular relevancia en la expansión de los contratos indefinidos tras el comienzo de la reforma laboral y, dada la dimensión alcanzada entre estos, se infiere que también en el moderado declive experimentado en el año 2024. Los datos corroboran ambas aseveraciones.

En la Región de Murcia, el fijo discontinuo había pasado de unos 39.400 contratos, incluidos los provenientes de una conversión, en 2021 a 220.400 en 2023, 181.000 unidades más que representan una subida del 459%. De una cuota en la contratación indefinida del 42,1% pasó al 61,5%. Este extraordinario crecimiento no impidió el del resto de los contratos indefinidos ordinarios. También importante: excluido el fijo discontinuo, en el bienio se alzan desde unos 54.300 a 138.100. ¿Qué sucede en 2024? Disminuye con fuerza la formalización de contratos fijos discontinuos, hasta 182.200 aproximadamente que conllevan una tasa anual del -17,3%. Una reducción profunda que arrastra la del conjunto de la contratación indefinida, antes descrita, y es la causa esencial de que esta disminuya. Ciertamente, excluidos los fijos discontinuos, cae con levedad el contrato indefinido ordinario (un 1,1%, poco más de 1.500 contratos). Es una reducción localizada en la conversión de contratos temporales, a tiempo completo o parcial (en torno al 14% en cada tipo de jornada). En cambio, el contrato indefinido ordinario inicial, bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, marca unas cifras que igualan prácticamente las de 2023 (las tasas de variación anual son casi nulas, como muestra la tabla 3.39).

La contracción del contrato fijo discontinuo en 2024 es un rasgo presente también en la economía española. Eso sí, con menos vigor que el regional. Los casi 2,21 millones de contratos suscritos ese año conllevan una tasa anual de un 4,6%, que sigue al estancamiento en la anualidad precedente, cuando persistía su notable ascenso en la comunidad murciana. En esta materia, la adecuación al nuevo marco laboral se produjo en España en 2022, año en el que se pasó de 0,27 a 2,32 millones de contratos. Relativamente, es una expansión mucho más pronunciada que la de la Región de Murcia, que obedece, se ha indicado previamente, a la reducida utilización del contrato fijo discontinuo en el territorio nacional antes de la reforma laboral. Tal progresión rebaja la cuota autonómica en el total de España, que, no obstante, se mantiene en una relación

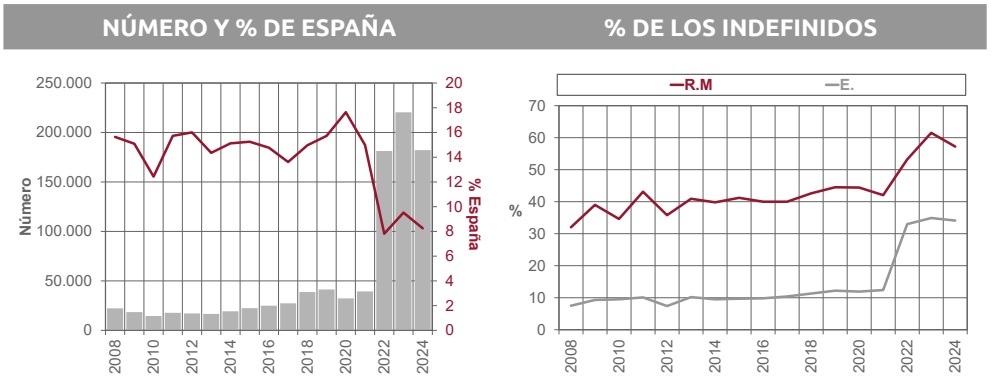
TABLA 3.39.
DESAGREGACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS POR MODALIDAD Y JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024 (1)

	2024			2023/2024 (%)			2021/2024 (%)			2024 (% Total)		
	A. S.	H.	M.	A. S.	H.	M.	A. S.	H.	M.	A. S.	H.	M.
Indefinido inicial tiempo completo	78.368	56.476	21.892	0,0	0,4	-1,3	351,8	381,9	289,3	24,6	27,5	19,3
Indefinido inicial tiempo parcial	48.563	19.536	29.027	0,2	0,2	0,3	459,6	484,0	444,3	15,2	9,5	25,6
Conversión a tiempo completo	6.961	4.489	2.472	-14,9	-18,7	-6,9	-66,2	-69,5	-57,7	2,2	2,2	2,2
Conversión a tiempo parcial	2.639	858	1.781	-13,9	-16,0	-12,8	-65,8	-68,7	-64,2	0,8	0,4	1,6
Conversión a fijo discontinuo	1.587	896	691	-20,9	-28,3	-8,8	-72,1	-77,9	-57,8	0,5	0,4	0,6
Fijo discontinuo	180.620	122.996	57.624	-17,3	-21,2	-7,5	435,8	493,8	343,3	56,7	59,9	50,8
Total indefinidos	**318.738**	**205.251**	**113.487**	**-11,1**	**-14,4**	**-4,5**	**240,0**	**258,1**	**211,6**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

(1) Cada rúbrica incluye los contratos bonificados, no bonificados y con personas discapacitadas.

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

GRÁFICO 3.34.
CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2008-2024



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

TABLA 3.40.
CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO. 2024

	2024 (miles)			2023/2024 (%)			2021/2024 (%)			2024. % TOTAL			Dif. 24-21 (p.p.)		
	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
TOTAL	**182,2**	**73,2**	**109,0**	**-17,3**	**-6,2**	**-23,4**	**362,4**	**333,4**	**384,1**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
SEXO															
Hombres	123,9	39,8	84,1	-21,3	-9,4	-25,9	400,2	343,8	432,1	68,0	54,3	77,2	5,1	1,3	7,0
Mujeres	58,3	33,5	24,8	-7,5	-2,1	-13,8	298,4	321,7	270,8	32,0	45,7	22,8	-5,1	-1,3	-7,0
EDAD															
-18	1,1	0,9	0,2	-3,8	-3,8	-3,6	492,8	697,3	171,4	0,6	1,2	0,2	0,1	0,5	-0,1
18-24	40,4	24,5	16,0	-8,5	1,8	-20,7	529,5	550,8	499,6	22,2	33,4	14,7	5,9	11,2	2,8
25-29	22,8	9,9	12,9	-7,5	-5,8	-8,7	443,9	393,8	489,8	12,5	13,5	11,8	1,9	1,6	2,1
30-39	40,1	11,6	28,4	-18,0	-13,7	-19,7	317,1	247,5	354,3	22,0	15,9	26,1	-2,4	-3,9	-1,7
40-44	23,2	7,2	16,0	-24,7	-11,4	-29,4	261,1	229,2	277,6	12,7	9,8	14,7	-3,6	-3,1	-4,1
Mayor de 44	54,7	19,2	35,5	-22,8	-9,0	-28,7	334,3	249,4	400,1	30,0	26,2	32,6	-1,9	-6,3	1,0
SECTORES															
Agricultura	120,7	29,6	91,1	-19,7	-6,4	-23,2	311,2	177,5	387,5	66,2	40,4	83,6	-8,2	-22,7	0,6
Industria	6,3	4,2	2,0	-9,2	-8,4	-10,8	172,6	210,9	117,2	3,4	5,8	1,9	-2,4	-2,3	-2,3
Construcción	1,7	1,1	0,7	-22,5	-27,0	-13,7	3.891	2.626	16.225	0,9	1,5	0,6	0,8	1,2	0,6
Servicios	53,6	38,4	15,2	-12,3	-5,1	-26,3	593,5	692,5	427,2	29,4	52,4	13,9	9,8	23,7	1,1

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

muy superior a la que corresponde según el peso relativo de la economía murciana. Los contratos fijos discontinuos que se formalizaban en la Región en 2021 representaban un 15% de todos los suscritos en España; tres años después, es de un 8,3%. Desde otra perspectiva, el peso relativo de la contratación fija discontinua en el total de la indefinida avanza 15 puntos porcentuales en la citada autonomía, hasta el 57,2% que anota en 2024; en España, del 12,4 al 34,1%.

Dada la trascendencia del fijo discontinuo en la contratación indefinida regional y su relevante disminución en 2024, es pertinente preguntarse, primero, qué colectivos son los principales afectados por esta mengua y, segundo, ampliando el alcance temporal al trienio de vigencia del RDL 32/2021, si hay cambios en el perfil que caracterizaba previamente a la persona que trabajaba con tal modalidad contractual. Las respuestas se ofrecen en la información estadística que se expone en la tabla 3.40. Esta comprende el número de contratos desagregados por sexo, edad, nacionalidad o sector, la variación porcentual en 2024 y en el periodo 2021-2024, el peso relativo de las rúbricas que componen cada grupo en el último de esos años así como la diferencia de estos, en puntos porcentuales, respecto a 2021. Para no hacer excesivamente prolija la descripción, se resalta lo más relevante comenzando por la primera cuestión planteada.

No hay excepciones al retroceso del contrato fijo discontinuo en 2024 entre los ítems analizados. Las disparidades se encuentran en el vigor. Si el foco de atención se centra inicialmente en los sectores productivos, la construcción y la agricultura son los más afectados, en particular este último (aunque su uso es ínfimo) cuya tasa es unos cinco puntos más negativa que la del total. Son sectores con elevada presencia laboral de hombres y personas extranjeras; por tanto, no sorprende que

la disminución del contrato fijo discontinuo sea más profunda en tales cohortes, unos 4 y 6 puntos más respectivamente que el referido promedio. También, por la misma razón, baja más en las personas de 40 y más años.

En lo que concierne a la otra cuestión propuesta, cabe responder que el perfil más representativo de la persona con una relación laboral fija discontinua experimenta ligeros cambios. El más significativo y con más entidad es, quizá, el rejuvenecimiento. La generalización del contrato fijo discontinuo permite que actualmente (agrupados los intervalos etarios en tres niveles: menos de 30, 30-44 y mayores de 44) se concentre la mayor parte en las personas jóvenes, menores de 30 años (35,3%), cuota acrecentada 7,9 puntos desde 2021, cuando antes tal condición se encontraba en las personas de 30 a 44 años. En lo que concierne a la estructura sectorial, sin llegar a invertir las posiciones, se observa una acentuada reducción del peso relativo de la agricultura y, de forma más moderada, la industria en favor, sobre todo, de los servicios, lo que no obsta para que el sector agrario mantenga su posición preeminente puesto que reúne dos tercios del contrato fijo discontinuo. En cambio, se refuerzan otros rasgos tradicionales. Como el uso preferente entre las personas extranjeras, en quienes se concentra un 59,8% de estos contratos en 2024, 2,7 puntos más que tres años atrás. Y la masculinidad, puesto que con los hombres se suscriben un 68%, cuota que avanza 5,1 puntos en el trienio.

Una vez repasada la evolución del contrato fijo discontinuo conviene detenerse en la figura del ordinario, en particular el que se formaliza para su desempeño a tiempo completo que cabe considerar la figura central de la estabilidad y calidad en el empleo. Se ha señalado con anterioridad que la expansión de aquella modalidad no ha menoscabado la progresión del ordinario, con la salvedad de que el desplome de los temporales trae consigo a su vez la disminución, significada, de la conversión como medio de acceso a la relación indefinida. Es lo que había sucedido en el primer bienio de aplicación de la reforma laboral. ¿Qué ocurre en 2024? Este último rasgo persiste. La conversión de un contrato de duración determinada en otro indefinido desciende casi un 15% para su desempeño a jornada completa y un punto menos si es a tiempo parcial. En ambos casos, sin distinción entre hombres y mujeres excepto por la mayor dimensión de las contracciones entre los varones. No perdura en 2024, en cambio, la expansión de la contratación indefinida inicial, que permanece prácticamente en las cuantías de la anualidad precedente. En las contrataciones con jornada a tiempo parcial se observa un avance casi inapreciable, de dos décimas, semejante en ambos sexos. La tasa de variación es nula en el contrato indefinido inicial a tiempo completo, modalidad en la que se compensa el endeble ascenso en la población masculina (0,4%) con el endeble decremento en la femenina (-1,3%). Pese a ello, el balance trienal del contrato indefinido inicial a tiempo completo es claramente satisfactorio: el número de los suscritos en 2024 es 4,5 veces el de 2021, una relación muy favorable en hombres y mujeres, especialmente en aquellos (4,8 y 3,9 veces). Esta evolución agranda una brecha de género preexistente muy pronunciada en lo que concierne al peso relativo de los contratos indefinidos a tiempo completo entre hombres y mujeres. Agregados los iniciales y los provenientes de una conversión de temporal, los realizados con mujeres en 2021 suponían un 30,2% del total de ambos sexos, peso relativo retraído tres años más tarde hasta un 28,6%.

3.2.5. LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Respecto a la contratación total, mientras que el contrato fijo discontinuo tiene históricamente más tradición en la Región de Murcia que en España sucede lo

TABLA 3.41.
CONTRATOS LABORALES POR TIPO DE JORNADA
EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2019-2024

	Número				Var. 23-24 (%)	Var. 21-24 (%)	% Total	
	2019	2021	2023	2024			2021	2024
Total	**1.079.618**	**969.169**	**625.516**	**574.681**	**-8,1**	**-40,7**	**100,0**	**100,0**
Tiempo completo (1)	780.548	717.892	294.352	279.838	-4,9	-61,0	77,2	71,3
Tiempo parcial	257.725	211.870	110.759	112.636	1,7	-46,8	22,8	28,7
Indefinidos	92.882	93.733	358.494	318.738	-11,1	240,0	9,7	55,5
Tiempo completo	34.188	37.932	86.574	85.329	-1,4	125,0	3,9	14,8
Tiempo parcial	17.349	16.394	51.515	51.202	-0,6	212,3	1,7	8,9
Fijo discontinuo	41.345	39.407	220.405	182.207	-17,3	362,4	4,1	31,7
Temporales	986.736	875.436	267.022	255.943	-4,1	-70,8	90,3	44,5
Tiempo completo	746.360	679.960	207.778	194.509	-6,4	-71,4	70,2	33,8
Tiempo parcial	240.376	195.476	59.244	61.434	3,7	-68,6	20,2	10,7

(1) Sin fijo discontinuo.

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

contrario con la contratación a tiempo parcial. Este tipo de jornada experimentó una etapa expansiva en paralelo a la recuperación económica de la segunda mitad de la pasada década, cercenada en 2020 por la pandemia. Se recuperó parcialmente un año después, pero la entrada en vigor de la reforma laboral y, quizá, la flexibilidad que aporta el contrato fijo discontinuo, ocasionó un pronunciado retroceso en el bienio 2022-2023. Del que se recupera tímidamente en 2024.

En efecto, el número de contratos a tiempo parcial realizados en la Región de Murcia en 2021 se había aproximado a 211.900, cifra que se redujo en unas 101.000 unidades en dos años; comporta una tasa bienal del -47,7%, 18 puntos porcentuales más negativa que la correspondiente española. Dada la trayectoria, resalta el crecimiento, aun suave, que se produce en 2024, un 1,7% que eleva su cuantía hasta aproximadamente 112.600 contratos a tiempo parcial, casi como en España (2%); aquella cantidad representa un 2,5% de los 4,56 millones de contratos con esa jornada suscritos en el país. Por el contrario, los 279.800 contratos a tiempo completo (excluidos los fijos discontinuos) formalizados ese año son un 4,9% menos que en 2023.

El aumento de la contratación a tiempo parcial en la última anualidad se localiza en los contratos de duración determinada (3,7%), pues se retrae con debilidad en los de carácter indefinido (-0,6%). El descenso de la contratación a jornada completa se manifiesta en ambos tipos de relación laboral, con más profundidad en la temporal (cinco puntos más). El suave incremento de la contratación a tiempo parcial en 2024 es manifiestamente insuficiente para contrarrestar su profundo desplome en el bienio precedente, antes señalado. En consecuencia, el trienio se cierra con una caída de la contratación a tiempo parcial de un 46,8% arrastrada por su desplome en el conjunto de los temporales (-68,6%); en cambio, el saldo es muy expansivo en la indefinida, periodo en el que pasa de unos 16.400 a 51.200 contratos a tiempo parcial.

TABLA 3.42.
CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2024 (1)

	Total	Var. 23/24 (%)	Var. 21/24 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
				Tempo-ralidad	Mujeres	Extran-jeros	Sectores			
							Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Municipios										
Abanilla	2.870	-4,9	-39,6	66,0	34,3	34,0	29,1	22,4	3,2	45,3
Abarán	5.188	-18,7	-46,2	60,0	35,7	52,1	81,7	2,9	0,8	14,6
Aguilas	11.719	-11,5	-38,0	42,2	38,5	43,3	44,9	2,1	3,7	49,2
Albudeite	499	27,3	-20,0	28,3	33,9	25,5	35,9	3,4	4,6	56,1
Alcantarilla	9.328	-8,5	-12,5	42,8	36,3	24,8	16,2	26,3	6,7	50,7
Alcázares, Los	5.062	7,9	-38,8	28,8	46,9	35,9	3,6	2,0	4,4	90,0
Aledo	185	-3,6	-65,7	40,0	58,9	20,0	37,8	0,5	0,0	61,6
Alguazas	4.276	10,7	-32,1	70,3	43,8	48,3	51,4	25,3	5,0	18,3
Alhama de Murcia	10.477	0,0	-37,7	42,4	39,8	37,4	35,5	22,2	1,7	40,5
Archena	5.002	-14,3	-55,9	31,8	43,4	40,2	32,7	8,6	3,6	55,1
Beniel	2.109	-19,3	2,7	38,6	34,2	43,6	15,9	42,9	10,1	31,2
Blanca	5.129	-12,3	-36,9	73,0	39,4	58,0	77,3	4,0	0,7	17,9
Bullas	2.591	-4,5	-59,3	27,4	45,5	21,5	14,8	14,9	10,5	59,7
Calasparra	5.793	-16,3	-57,3	65,3	46,7	42,3	37,9	19,4	2,7	39,9
Campos del Río	284	2,9	-46,7	76,4	62,7	10,9	6,0	0,0	7,4	86,6
Caravaca de la Cruz	5.126	-18,5	-38,9	44,5	40,4	29,6	26,9	15,2	4,4	53,5
Cartagena	57.537	-3,4	-61,4	48,9	42,3	25,0	17,2	8,3	5,4	69,2
Cehegín	2.984	-3,2	-38,5	39,0	41,9	33,9	27,9	17,3	3,6	51,2
Ceutí	3.010	23,5	-14,5	40,6	35,9	37,1	28,7	14,5	8,3	48,6
Cieza	22.280	-10,7	-5,3	25,8	29,8	61,4	80,0	2,2	2,0	15,8
Fortuna	4.214	1,5	-17,7	40,0	34,5	46,3	28,8	20,5	3,7	47,1
Fuente Álamo	4.711	0,3	-63,6	55,8	34,0	47,6	52,9	9,5	3,4	34,2
Jumilla	9.826	4,2	-40,8	34,0	32,9	45,4	55,0	15,2	5,5	24,3
Librilla	2.094	29,4	-60,5	31,8	21,3	45,9	40,6	28,3	3,0	28,0
Lorca	58.162	-6,9	-20,5	57,6	33,3	58,9	66,0	4,9	2,5	26,6
Lorquí	8.225	29,4	8,9	33,3	21,9	49,6	38,2	18,6	4,1	39,1
Mazarrón	22.622	-9,3	-49,9	57,0	32,0	70,7	71,7	0,5	3,0	24,9
Molina de Segura	19.579	4,3	-28,6	59,4	39,6	27,4	14,1	26,7	5,0	54,2
Moratalla	2.521	0,4	-49,5	75,8	58,6	8,4	9,3	61,3	4,2	25,2
Mula	6.377	10,3	-26,8	37,5	30,2	49,3	57,6	1,3	13,2	27,9
Murcia	183.412	2,3	-39,7	43,4	42,1	33,5	22,4	8,7	4,7	64,2
Ojós	312	-0,6	-57,1	60,6	49,0	20,5	34,0	0,0	0,0	66,0
Pliego	646	-5,8	-49,8	22,3	46,0	46,1	33,4	0,9	9,6	56,0
Puerto Lumbreras	3.614	-3,4	-29,9	39,1	43,3	39,2	38,3	4,1	3,9	53,7
Ricote	111	26,1	-21,8	49,5	49,5	18,9	29,7	0,0	1,8	68,5
San Javier	12.119	-3,1	-33,6	38,6	40,2	37,0	33,1	2,4	4,2	60,2
San Pedro del Pinatar	6.686	6,3	-27,5	40,5	44,8	27,3	15,4	6,0	8,1	70,5
Santomera	4.764	8,8	-46,6	33,9	34,2	37,4	31,6	8,8	3,1	56,6
Torre Pacheco	32.766	-55,9	-42,0	27,2	27,2	66,6	71,8	2,2	3,2	22,8
Torres de Cotillas, Las	5.657	17,3	-62,2	47,0	38,1	23,0	9,5	35,3	11,0	44,2
Totana	14.183	-3,4	-30,0	24,6	52,6	42,6	61,7	3,0	2,8	32,4
Ulea	761	-3,4	-42,9	42,4	23,7	59,1	87,5	2,5	0,3	9,7
Unión, La	3.195	-3,2	-5,5	57,9	39,9	30,0	27,2	6,9	10,1	55,7
Villanueva del Río Segura	396	11,2	-28,6	31,6	59,6	50,5	28,5	29,3	2,0	40,2
Yecla	6.279	1,8	-34,5	36,7	38,1	24,4	15,0	33,0	2,8	49,3
Total	**574.681**	**-8,1**	**-40,7**	**44,5**	**38,6**	**41,1**	**37,7**	**9,5**	**4,3**	**48,5**

TABLA 3.42. (continuación)

	Total	Var. 23/24 (%)	Var. 21/24 (%)	Porcentajes respecto a contratos totales (%)						
				Tempo-ralidad	Mujeres	Extran-jeros	Sectores			
							Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Comarcas										
Alto Guadalentín	73.495	-7,5	-24,4	54,3	34,6	55,4	61,3	4,4	2,8	31,5
Altiplano	16.105	3,3	-38,5	35,1	34,9	37,2	39,4	22,1	4,4	34,0
Bajo Guadalentín	49.561	-4,5	-43,8	43,5	39,2	54,4	59,8	7,0	2,7	30,6
Huerta de Murcia	199.613	1,6	-38,7	43,1	41,6	33,3	22,3	9,9	4,8	63,0
Campo de Cartagena	65.443	-3,2	-60,4	49,9	41,6	26,9	20,2	8,3	5,5	66,0
Noroeste	19.015	-11,6	-50,2	51,8	45,7	30,2	26,4	22,9	4,6	46,1
Río Mula	7.806	9,4	-30,0	37,1	32,9	46,1	52,3	1,3	12,2	34,2
Vega Alta	32.597	-12,3	-21,1	38,6	32,3	59,4	79,8	2,6	1,6	16,0
Oriental	7.084	-1,2	-28,2	50,6	34,4	41,3	28,9	21,2	3,5	46,4
Vega Media	40.747	12,4	-31,8	52,1	36,0	34,2	23,3	25,2	5,9	45,6
Mar Menor	56.633	-42,1	-38,6	31,3	33,8	52,9	50,8	2,7	4,1	42,5
Valle de Ricote	6.582	-10,8	-53,3	34,7	42,4	41,7	38,8	8,6	2,9	49,7
Total	**574.681**	**-8,1**	**-40,7**	**44,5**	**38,6**	**41,1**	**37,7**	**9,5**	**4,3**	**48,5**

(1) La agrupación de los municipios por comarcas figura en la tabla 3.28.

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

3.2.6. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS Y COMARCAS

El estudio evolutivo de la contratación laboral en el año 2024 termina con un sucinto repaso desde un enfoque municipal y comarcal. El análisis precedente revela, en síntesis, una acentuada minoración del número de contratos generado por la fuerte contracción del fijo discontinuo, que sólo rebaja ligeramente su excepcional expansión en el bienio anterior. La reducción que experimenta este contrato, aun generalizada, afecta fundamentalmente al sector agrario, los hombres y las personas de origen extranjero, por lo que se infiere que serán los municipios y comarcas con más actividad agraria las que anoten las mayores disminuciones. Es lo que se muestra en las tablas siguientes, aunque, como es habitual, con desigualdades importantes y territorios que, incluso, acrecientan la contratación laboral.

Empezado por el lado de la bonanza, no sólo son varios los municipios que elevan en 2024 el número de los contratos laborales sino que algunos de ellos con una fuerza considerable, y no necesariamente de los poco populosos en los que es frecuente que se presenten variaciones porcentuales muy abultadas pese que los cambios absolutos sean de poca entidad. En esta lista inicial se encuentran algunos de estos (Albudeite y Ricote, con tasas de un 27% aproximadamente), pero, además, sobresalen Librilla y Lorquí, que marcan un 29,4%, Ceutí (23,5%) y Las Torres de Cotillas (17,3%). En el entorno de los 8-12 puntos porcentuales se encuentran Villanueva del Río Segura, Alguazas, Mula, Santomera y Los Alcázares. En el lado contrario, la caída de la contratación en Torre Pacheco (-55,9%) destaca sobre cualquier otra, puesto que quedan muy distanciadas las siguientes (Beniel, Abarán y Caravaca de la Cruz), de alrededor de un 19%. En el rango de 11 a 16 puntos se encuentran

TABLA 3.43.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTATOS LABORALES EN LAS COMARCAS DE LA REGIÓN DE MURCIA POR SEXO, NACIONALIDAD, TEMPORALIDAD Y SECTOR. AÑO 2024 (%)

	Sexo		Nacionalidad		Contrato		Sector			
	H.	M.	Esp.	Ext.	Indef.	Temp.	Agr.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	-8,1	-6,3	-6,0	-8,7	-11,7	-3,6	-10,8	8,4	1,1	-3,1
Altiplano	5,1	-0,1	-3,6	17,4	1,5	6,7	5,0	5,0	-17,3	3,5
Bajo Guadalentín	-7,7	0,9	-0,8	-7,4	22,6	-25,8	-8,1	9,7	-6,1	0,3
Huerta de Murcia	0,0	3,8	0,3	4,2	2,6	0,2	10,2	4,2	-6,6	-0,9
Campo de Cartagena	-4,7	-0,9	-2,3	-5,5	-9,3	3,9	-2,0	-6,6	-16,4	-1,8
Noroeste	-14,7	-7,7	-10,3	-14,6	-9,6	-13,4	-22,4	-11,4	-17,6	-3,4
Río Mula	12,2	4,3	7,2	12,1	17,1	-1,5	11,5	-25,5	15,9	6,3
Vega Alta	-13,7	-9,3	-6,7	-15,8	-5,8	-21,1	2,0	-5,0	-5,5	-49,1
Oriental	-2,2	0,9	7,6	-11,4	13,7	-12,4	-17,9	18,3	-25,0	6,9
Vega Media	10,8	15,4	6,0	27,4	7,9	16,9	36,8	29,9	-13,5	-0,2
Mar Menor	-49,1	-20,8	-7,0	-56,7	-51,0	-3,3	-59,5	2,6	2,7	4,0
Valle de Ricote	-17,6	0,5	-5,0	-17,9	1,6	-27,5	-28,3	-3,4	-34,5	11,3
Total	**-11,8**	**-1,5**	**-1,7**	**-16,0**	**-11,1**	**-4,1**	**-17,4**	**6,0**	**-8,1**	**-2,2**

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

las disminuciones que afectan a Cieza, Águilas, Blanca, Archena y Calasparra. Si se extiende el periodo de análisis al último trienio para conocer los efectos de la reforma laboral, que, en el conjunto regional, conduce a una disminución del 40,7%, se comprueba que el pronunciado descenso que revela ese dato es común en el ámbito municipal. Sólo Lorquí (8,9%) y Beniel (2,7%) se aparta de esta tendencia declinante, aunque cabe considerar de moderados los retrocesos que, cercanos a un 5%, ocurren en Cieza y La Unión.

La agrupación comarcal rebaja las desigualdades pero no impide que haya excepciones a la dominante tónica bajista: la contratación laboral crece en 2024 en un tercio de las comarcas. Con fuerza en Vega Media (12,4%) y Río Mula (9,4%), y con suavidad en Altiplano (3,3%) y Huerta de Murcia (1,6%). Una vez conocido el dato de Torre Pacheco, se desprende que la comarca de Mar Menor (-42,1%) sea la que experimente la mayor caída, aunque son también relevantes, en el entorno de 11-12 puntos porcentuales, las que registran Noroeste, Vega Alta y Valle de Ricote.

Dada la dimensión de la mengua en la comarca marmenorense es interesante detenerse en las características de la misma. Cumple lo esperado, el perfil del trabajo agropecuario a través del contrato fijo discontinuo: acumula descensos de gran intensidad en los hombres, las personas extranjeras, el contrato indefinido y en el sector agrario, único entre los grandes sectores en que baja el número de contratos laborales. Estos rasgos están presentes asimismo en las comarcas citadas antes por presentar las disminuciones de más calado. La que más se aleja de este perfil es Vega Alta, que anota grandes reducciones de la contratación temporal y para el trabajo en el sector servicios. Noroeste sólo difiere en que también es más acentuada pérdida de contratos temporales que de indefinidos, lo que sucede a su vez en Valle de Ricote, donde sobresalen los aumentos de la contratación indefinida y en el sector servicios. En la comarca con más crecimiento de la

contratación laboral en 2024, Vega Media, descuella que apenas hay excepciones en ese vigoroso movimiento ascendente, sólo los retrocesos en la construcción, profundo, y en los servicios, mínimo.

3.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El repaso a la contratación laboral realizada en la sección precedente traslada la sensación de normalidad que parece ya instalada en este ámbito del mercado de trabajo una vez completada la transición al modelo definido por el RDL 32/2021. El excepcional avance de la contratación indefinida por el impulso del contrato fijo discontinuo y el abrupto desplome de la temporal por la supresión del contrato de obra o servicio, efectos notorios después de los dos primeros años de vigencia de la disposición, se apaciguan en 2024, año en el que las variaciones pudieran considerarse dentro de la normalidad y derivadas de la actividad productiva. Este marco general se extiende a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que resultaron directamente afectadas por la reforma laboral, que faculta a las ETT para que puedan formalizar contratos fijos discontinuos vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias. El año 2024 es asimismo de estabilidad en el desarrollo de esta intermediación laboral, al menos en la Región de Murcia, territorio en el que su acción destacaba sobremanera en el conjunto nacional; sin embargo, repunta moderadamente en España, sobre todo en aquellas regiones que, con potentes sectores turísticos, pueden estar incorporando por este medio la flexibilidad, aunada de seguridad, que aporta el contrato fijo discontinuo.

3.3.1. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN[11]

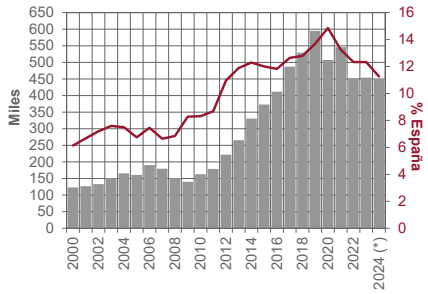
Tras la profunda contracción que experimenta el número de contratos de puesta a disposición suscritos en la Región de Murcia en el año 2022, primero de aplicación del RDL 32/2021, la quietud es el rasgo que caracteriza su trayectoria en el bienio posterior. Las cifras presentan escasas variaciones anuales, a tenor de la información estadística que proporciona el Ministerio de Trabajo y Economía Social en *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal*, de carácter provisional la referida a 2024. Como se explica en la nota a pie de página, no es posible identificar cada contrato de puesta a disposición con una nueva unidad contractual; las cifras incluyen los contratos fijos discontinuos, en los que se computan asimismo los llamamientos a personas contratadas para el desempeño de una actividad.

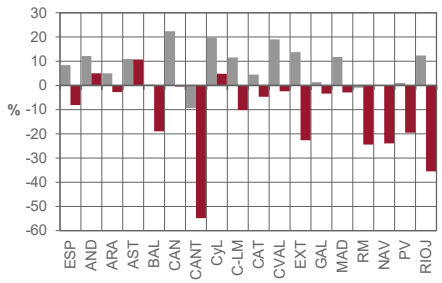
En efecto, el primer impacto de la reforma laboral fue el profundo retroceso en un año de la cantidad de contratos de puesta a disposición, unos 94.000 que redujeron la cifra total hasta cerca de 452.000 en 2022. Poco varía desde entonces. Un año después al alza, alrededor de 2.000, y débilmente a la baja en 2024, un 1% que los retrae hasta 449.700. En cambio, crecen con cierta consistencia en España, un 8,4% que eleva tales contratos hasta 3,99 millones. Teniendo en

11 Las ETT pueden formalizar contratos de puesta a disposición del tipo fijo discontinuo desde el principio del año 2022. Al valorar la información estadística ha de entenderse un contrato de puesta a disposición del tipo fijo discontinuo como cada uno de los llamamientos para realizar un trabajo durante un periodo determinado entre la empresa usuaria y un trabajador cedido por las ETT.

GRÁFICO 3.35.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

R. MURCIA | **CC.AA. 2023/2024 Y 2019/2024 (%)**





(*) Datos provisionales.

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

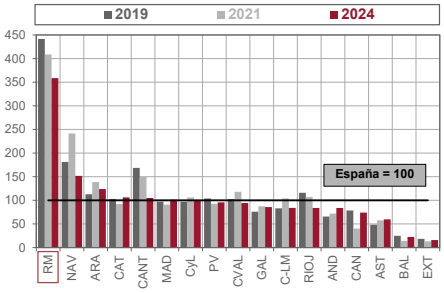
cuenta que fue más atenuada en el país la mengua que se produjo en 2022, el periodo 2021-2024 termina con una caída bastante más pronunciada en la comunidad murciana (-17,6 y -3,1% respectivamente). No es significativamente distinto si se toma como referencia temporal el año 2019, para evitar la distorsión que pudiera generar la crisis pandémica, desigual territorialmente: las tasas que arroja el lustro son de un 24,4% en la Región de Murcia y -8,1% en España.

Habitualmente, la dispersión es muy acusada cuando se aborda el estudio de esta contratación desde un enfoque territorial. Vuelve a suceder en 2024. Los datos son contundentes. Frente a regiones que acrecientan los contratos de puesta a disposición (incluidos los llamamientos en los fijos discontinuos, se recuerda) en tasas cercanas al 20% (Canarias, 22,4%; Castilla-La Mancha, 19,8%) y otras que se sitúan en el rango de 11 a 14 puntos porcentuales (Andalucía, Asturias, Castilla y León, Extremadura y Madrid), algunas registran descensos, prominente el de Cantabria (-9,4%), febles los de la Región de Murcia y Navarra. La desigualdad se agranda enormemente en el periodo 2019-2024. Varias comunidades autónomas anotan caídas aproximadamente de entre 20 y 35 puntos (Baleares, Extremadura, La Rioja, País Vasco, Navarra y Región de Murcia), pequeñas respecto a la de Cantabria (54,8%); por el contrario, son tres las que agrandan la cuantía de los contratos de puesta a disposición, sobre todo Asturias (10,7%), aunque también Andalucía y Castilla-La Mancha (en torno a un 5%).

Esta evolución regional de la intermediación laboral mediante ETT atempera una característica muy arraigada en la Región de Murcia, la extraordinaria presencia de estas empresas en el mercado de trabajo. En términos comparativos homogéneos, encabezaba la relación autonómica con una brecha muy dilatada respecto al promedio de España y, a su vez, una diferencia importante sobre la comunidad autónoma situada inmediatamente detrás. Simplemente con

GRÁFICO 3.36.
ÍNDICES REGIONALES DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN (1)

EVOLUCIÓN R.MURCIA | **CC.AA. 2019, 2021 Y 2024**



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

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

TABLA 3.44.
CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL SEGÚN MODALIDADES. 2021-2024 (Miles)

	R. Murcia				Variación (%)				(%) Total R.M.		(%) R. M. / E.	
					R. Murcia		España					
	2021	2022	2023	2024 (*)	23/24	21/24	23/24	21/24	2021	2024 (*)	2021	2024 (*)
Total	**546,0**	**452,1**	**454,1**	**449,7**	**-1,0**	**-17,6**	**8,4**	**-3,1**	**100,0**	**100,0**	**13,3**	**11,3**
Obra o servicio (1)	406,2	87,5	0,0	0,0		-100,0		-100,0	74,4	0,0	26,8	
Circunstancias producción	139,2	174,6	150,2	145,0	-3,4	4,2	2,4	-22,0	25,5	32,3	5,4	7,3
Fijo discontinuo (2)		61,9	197,7	198,9	0,6		20,3			44,2		11,2
Sustitución y formativos (3)	0,6	0,6	3,5	4,6	31,3	702,3	-1,1	119,7	0,1	1,0	1,1	4,1
Otros contratos (4)		125,8	102,7	101,2	-1,5		-24,4			22,5		91,5

(1) Suprimido por el RDL 32/2021. (2) Creado por esta disposición, la estadística incluye los contratos iniciales y las llamadas a la realización de un trabajo. (3) Comprende los contratos de sustitución (interinidad en 2021), formación, aprendizaje y prácticas. (4) Las cifras son inusualmente elevadas por errores de codificación. (*) Datos provisionales

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

las cifras totales de la estadística, es muy representativo que en el año 2019, antes de la pandemia y la reforma laboral, una comunidad autónoma uniprovincial como es la murciana concentrase el 13,6% de los contratos de puesta a disposición realizados en España, fundamentalmente a través del contrato de obra o servicio; en 2024, tal ratio, aun rebajada, supone un 11,3%, cuando el peso relativo del empleo adelanta por

unas décimas el 3%. La estadística provincial ubica Murcia en tercera posición, detrás de Madrid (16,1%) y Barcelona (14,4%), y muy por encima de la siguiente, Valencia (8,6%).

Sin embargo, al objeto de realizar una comparación homogénea entre las comunidades autónomas, teniendo en cuenta los muy distintos tamaños en población y actividad económica, en estas memorias se calcula el denominado Índice regional de contratos de puesta a disposición, que, expresado en tanto por ciento, se obtiene dividiendo los correspondientes porcentajes de los totales nacionales de contratos de puesta a disposición y ocupados; por consiguiente, un valor de 200 en un territorio revela que los contratos formalizados por las ETT suponen el doble de los concordantes con su cantidad de personas ocupadas.

El resultado que proporciona la ratio para la Región de Murcia en 2024 es de 359, más de 3,5 veces lo que correspondería por empleo, tras seguir una senda declinante desde el valor máximo (470) alcanzado en 2020. Pese a este retraimiento, revela incontestablemente el vigor de las ETT en el territorio murciano que el índice arroja un lejano valor de 152 en la comunidad autónoma que ocupa la segunda posición (Navarra), tras la que se posiciona Aragón (124). Denota la dispar actividad regional de esta intermediación los bajos resultados en Baleares (23) y Extremadura (16). Bajo este enfoque, la evolución trienal revela generalizados descensos del índice, de especial profundidad en Navarra (90 puntos), Cantabria (-65) y Región de Murcia (50). Entre las que lo elevan sobresalen, sobre todo, Canarias (43) y, a distancia, Cataluña (13) y Madrid (10).

La inusitada relevancia de la intermediación desarrollada por las ETT en la Región de Murcia se ha sustentado en el contrato de obra o servicio, mayoritariamente empleado para el trabajo en el campo. Una vez suprimido aquel por el RDL 32/2021, el tránsito hacia el fijo discontinuo acerca el número de estos contratos y sus llamamientos en el transcurso de un año hasta una cifra cercana a 200.000, pero se formalizaban más de 400.000 contratos de obra o servicio antes de la reforma laboral.

Las cantidades concretas se exponen en la tabla 3.44. Como se indicó al principio de este epígrafe, parece completado el cambio derivado de la reforma laboral a la vista de que las desviaciones anuales son de escasa entidad. En 2024, de nuevo, el contrato fijo discontinuo es claramente preponderante (después de una endeble subida anual, reúne un 44,2% del total), prácticamente tanto como en España aunque en este ámbito territorial es ligeramente superior la participación relativa del contrato eventual por circunstancias de la producción (49,9%, 17,6 puntos más que en la Región de Murcia, donde retrocede con suavidad ese año). Además, cabe resaltar la gradual progresión, dentro de cuantías modestas, del uso de los contratos formativos y el de sustitución. Sin embargo, deben tratarse con cautela estos datos dada la sorprendente magnitud de los que figuran en la comunidad autónoma bajo la rúbrica *Otros contratos*, alrededor de 101.000 que suponen un 22,5% del total; más trascendente incluso que este porcentaje es el 91,5% que suponen respecto a su cuantía en España, lo que denota que el problema de codificación esta localizado casi exclusivamente en el territorio murciano.

Antes y después de la reforma laboral, sin la opción del contrato fijo discontinuo para las ETT y después de la gran aplicación lograda en los dos últimos años, lo que no se modifica es la extraordinaria acción desarrollada por las ETT en el sector agrario. Aun con un discreto descenso en 2024, ligeramente superior al del total como muestra la tabla 3.45, más del 83% de los contratos de puesta a disposición (aunque en sus números se incluyen los llamamientos a la realización de un trabajo) se concentran en la agricultura, un porcentaje que, aun agrandado en el bienio más reciente, concuerda con los obtenidos antes de la pandemia. Naturalmente, tal participación relativa rebasa con

TABLA 3.45.
CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN REALIZADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL POR SECTORES ECONÓMICOS. 2019-2024 (Miles)

	R. Murcia				Variación (%)				R. M. (% total)		R.M./E. (%)	
					R.Murcia		España					
	2019	2021	2023	2024 (*)	23/24	21/24	23/24	21/24	2021	2024	2021	2024
Total	**595,0**	**546,0**	**454,1**	**449,7**	**-1,0**	**-17,6**	**8,4**	**-8,1**	**100,0**	**100,0**	**13,3**	**11,3**
Agricultura	503,5	428,5	388,6	376,0	-3,3	-12,3	-1,6	-21,7	78,5	83,6	62,1	59,2
Sectores no agrarios	91,6	117,5	65,4	73,7	12,7	-37,2	10,5	-5,0	21,5	16,4	3,4	2,2
Industria	34,2	43,4	25,7	30,0	17,0	-30,8	3,6	-10,1	8,0	6,7	3,2	2,8
Construcción	0,6	0,9	0,3	0,3	-21,0	-71,4	52,8	-5,5	0,2	0,1	3,8	1,3
Servicios	56,8	73,1	39,4	43,4	10,2	-40,6	13,8	-2,4	13,4	9,7	3,5	1,9

(*) Datos provisionales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral) y elaboración propia.

enorme amplitud la que alcanza en España, de un 15,9%.

Al margen del sector agrario, la intermediación de las ETT en la Región de Murcia logra cierta trascendencia en dos ramas económicas, la del comercio mayorista, que reúne un 5,8% del total, y en la industria alimentaria, cuyo peso relativo es de un 4,1%; ambas, a su vez, con relevancia en el conjunto nacional, al que aportan, en el orden citado, un 4 y un 10,9%.

En España, la actividad de las ETT está más repartida cuando se desglosa por actividades económicas, aunque también es la agraria la que ocupa la primera posición. Tras ella y casi con la misma importancia, *Almacenamiento y actividades anexas al transporte* (15,7%), seguida por *Industria de la alimentación* (11,5%), *Servicios de alojamiento* (10,9%), *Servicios de comidas y bebidas* y *Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas*, cada una de estas con una cuota del 6%. Sorprende la reducida presencia en la comunidad murciana de las dos actividades citadas relacionadas con el turismo, que aportan a los correspondientes números del país menos de un 1%.

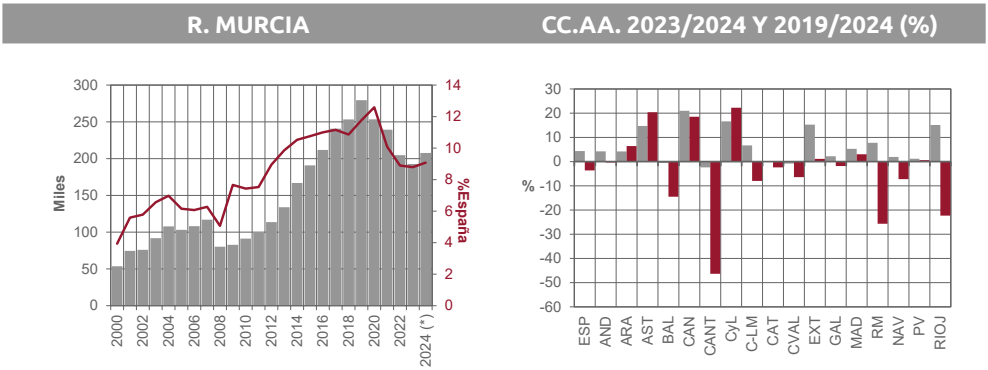
3.3.2. CESIONES DE TRABAJADORES

No hay diferencias de entidad sobre la descripción precedente en el estudio de las cesiones de trabajadores[12] en lo que se refiere al impacto de la reforma laboral durante su primer bienio de vigencia, materializado en disminuciones de calado, más profunda también en la Región de Murcia que en España. Sin embargo, en el año 2024 se observa un notable incremento en la comunidad autónoma, en contraste con la leve caída de los contratos de puesta a disposición, que rebasa en intensidad el del país. Una evolución que apuntala, asimismo desde este enfoque, la singular relevancia de las ETT que operan en la autonomía.

En efecto, aumenta el número de cesiones de trabajadores en 2024. Un 7,8% en la Re-

12 La estadística de cesiones de trabajadores recoge un acumulado de los correspondientes datos mensuales, contabilizándose tantas veces a un mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en el año a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.

GRÁFICO 3.37.
EVOLUCIÓN DE LAS CESIONES DE TRABAJADORES REALIZADAS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



(*) Datos provisionales.

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

gión de Murcia, hasta cerca de 208.000, lo que sucede después de un cuatrienio a la baja, que en 2023 se acercó a los 6 puntos porcentuales; pese al último avance, la caída en la etapa 2019-2024 sobrepasa con levedad los 25 puntos porcentuales. Se eleva a su vez en España la cifra de cesiones de trabajadores a través de ETT pero con menos intensidad que en la comunidad autónoma, un 4,3% que la sitúa en 2,29 millones; sin embargo, la contracción es mucho más limitada en el citado quinquenio, de un 3,7%. De la relación entre los correspondientes totales de las estadísticas de contratos de puesta a disposición y cesiones de trabajadores, con las limitaciones que presentan, resultan ratios ligeramente reducidas en 2024 sobre las del año anterior, pero, como es habitual, es superior la murciana (2,16 contratos por cesión, frente a 1,74 en España).

La singular importancia de las ETT en la Región, analizada antes a partir de la estadística de contratos de puesta a disposición, es una evidencia a su vez bajo la perspectiva de las cesiones de trabajadores. Para evitar reiteraciones, basta con señalar el peso relativo de la provincia de Murcia en el total nacional, de un 9,1%, cuota que triplica prácticamente la correspondiente a la población; este porcentaje sólo queda detrás de los de Madrid (15,6%) y Barcelona (15,5%).

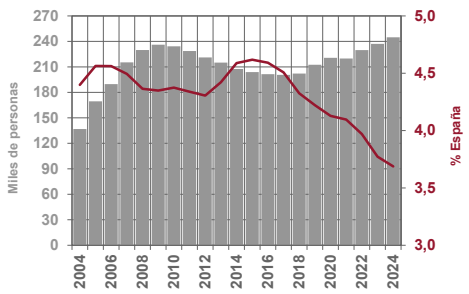
3.4. LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

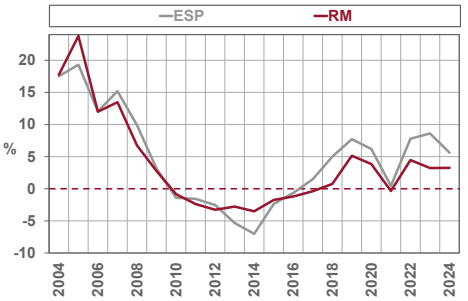
3.4.1. POBLACIÓN INMIGRANTE

La población de nacionalidad extranjera en la Región de Murcia no deja de crecer. Según la *Estadística continua de población*

GRÁFICO 3.38.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA RESIDENTE EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2004-2024 (1)

POBLACIÓN EXTRANJERA RESIDENTE | **TASAS DE VARIACIÓN ANUAL**



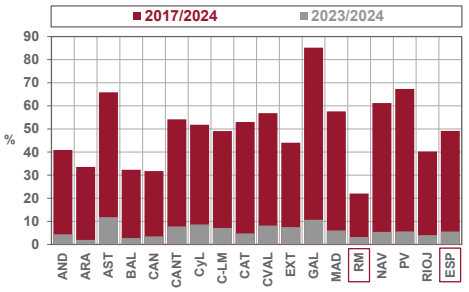


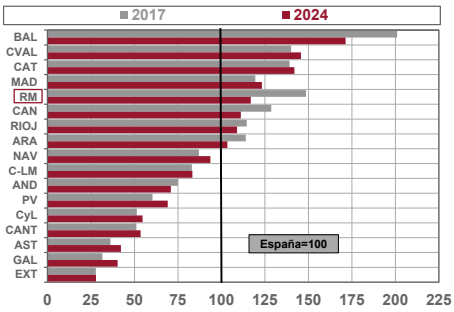
(1) A uno de julio de cada año. Los datos de 2024 son provisionales.

Fuente: Estadística continua de población (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.39.
EVOLUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA RESIDENTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS E ÍNDICE DE EXTRANJERÍA (1) (2)

EVOLUCIÓN. 2023-2024 Y 2017-2024 | **ÍNDICE DE EXTRANJERÍA. 2017 Y 2024**





(1) A uno de julio de cada año. Los datos de 2024 son provisionales.
(2) El índice de extranjería se calcula como un cociente, expresado en tanto por ciento, cuyo numerador es la participación relativa de cada comunidad autónoma en la población de nacionalidad extranjera en España y cuyo denominador es la cuota equivalente en el total español de personas residentes de nacionalidad española.

Fuente: Estadística continua de población (INE) y elaboración propia.

del INE, con referencia a los datos provisionales a uno de julio de 2024, su número es de 244.829. Son 7.700 más que en el mismo día de 2023, lo que se traduce en una tasa de crecimiento interanual del 3,2%, exactamente igual que la anterior. En términos trimestrales, esta evolución al alza se prolonga desde el uno de octubre de 2023. Es un avance que difumina no sólo el descenso temporal que se produce durante la pandemia, sino el que, de forma continua y más estructural, se advierte entre 2010 y 2017, que desborda el marco de la Gran Recesión. En esta nueva etapa alcista, se manifiesta de manera más suave que en España, en que la tasa interanual es de un 5,6%, no obstante tres puntos porcentuales menos que en el año precedente. La participación murciana en la población extranjera en territorio español pierde una décima en un año, quedándose en un 3,7%, cuando, hasta 2022, alcanza por lo menos un 4% y, en el periodo 2014-2016, un 4,6%. Es un peso relativo que, de todos modos, supera el que mantiene la Región de Murcia en la población española total en cinco décimas.

A diferencia de lo que sucedió en los años finales del pasado siglo y primeros del actual, no sólo es menor el ritmo de crecimiento de la población extranjera en la Región de Murcia que en España sino que se encuentra entre los más moderados de las comunidades autónomas. Este colectivo crece en un año en las diecisiete referencias, siendo la murciana sólo más dinámica que en Baleares (2,8%) y Aragón (2%), mientras que la zona noroccidental, con menos capacidad de atraer población foránea en el contexto español, marca tasas de dos dígitos, como revelan Asturias (11,8%) y Galicia (10,7%). En los últimos siete años, si bien es notable el impulso acumulado de un 22% en la comunidad murciana, lo es aún más en las dieciséis restantes. Como es propio de una fase de madurez en este fenómeno tras un impacto inicial llamativo, también se relajan territorios con niveles considerables de población extranjera como Baleares (32,3%) y Canarias (31,8%), por debajo de la tasa acumulada en España (49,2%), mientras que destacan Galicia (85,2%) y el País Vasco (67,3%).

La Región de Murcia mantiene una colonia numerosa de residentes extranjeros. Dentro del marco autonómico, continúa en la séptima posición en cuanto a integrantes de este grupo demográfico, cuando, en términos de población total, es la décima. Los índices de extranjería incluso la propulsan a la quinta. Entendido como el cociente entre el peso porcentual en la población de nacionalidad extranjera en España para cada comunidad autónoma y el equivalente entre la de nacionalidad española, de tal manera que, cuando equivale a cien, marca el umbral entre que sea representativo o no, la Región de Murcia siempre lo rebasa, como corresponde cuando su peso en la población regional es de un 15,5%[13]. A mediados de 2024, se sitúa en 117, que, aunque menor que doce meses antes en tres puntos, sólo está por debajo de los de Baleares (171), la Comunidad Valenciana (146), Cataluña (142) y la Comunidad de Madrid (123). Persiste la divergencia considerable, aunque menguante, con Extremadura (28), Galicia (40) y Asturias (42), aunque estas dos últimas comunidades, históricamente núcleos de emigración a América, ya llevan años atrayendo laboralmente a personas de fuera. En el último septenio, la regresión de este índice en la Región de Murcia ya acumula 32 puntos, la más alta en toda España, aproximándosele sólo Baleares, aunque, debido al incremento general de la población extranjera, influye bastante el avance en comunidades autónomas cuya presencia no es tan significativa.

Al profundizar según el pasaporte, los datos del Censo Anual de Población del INE con referencia a uno de enero de 2024 permiten plantear la afluencia por motivos laborales, pero también para disfrutar de

13 Si se toma la población nacida en el extranjero, incluso es más alto, a una décima del 20%, porcentaje que sólo atraviesan Baleares (28%), Cataluña (24,3%), la Comunidad de Madrid (24,3%), la Valenciana (23,1%) y Canarias (22,9%).

TABLA 3.46.
POBLACIÓN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA RESIDENTE E ÍNDICE DE EXTRANJERÍA POR MUNICIPIOS. 2024 (1)

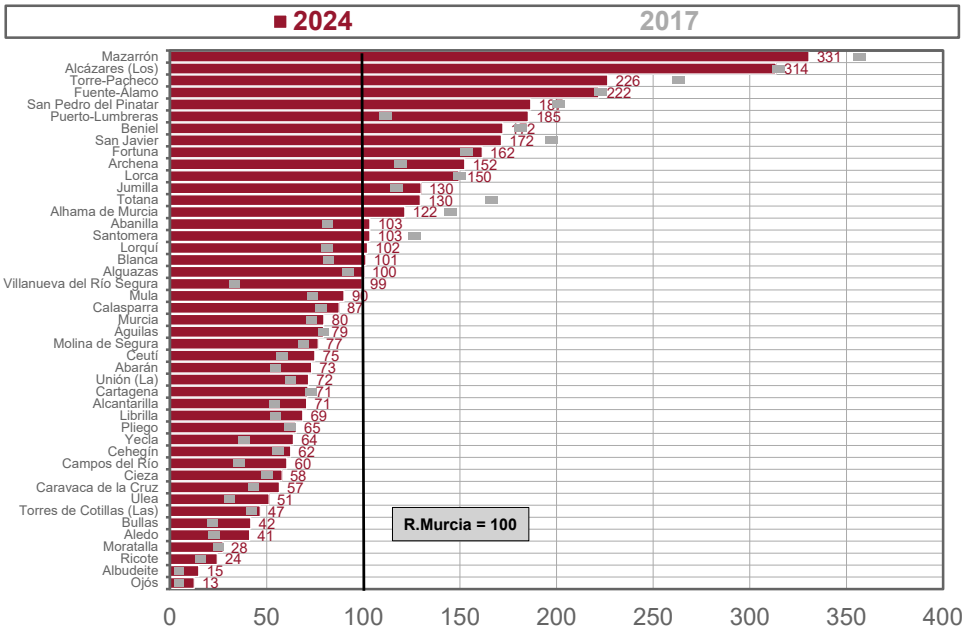
	2024							Variación Extranjeros		
				(%)	(%)					
	Total	Espa-ñoles	Extran-jeros	Esp./Total Esp. Reg.	Ext./ /Total Mun.	Ext./ Total Ext. Reg.	ÍNDICE EXTRAN-JERÍA (2)	23/24 (%)	17/24 (%)	09/17 (%)
Abanilla	6.217	5.232	985	0,39	15,8	0,41	103	-0,3	34,9	-14,6
Abarán	13.044	11.509	1.535	0,87	11,8	0,64	73	7,9	37,9	1,1
Águilas	37.308	32.595	4.713	2,46	12,6	1,95	79	6,1	16,9	-25,5
Albudeite	1.401	1.364	37	0,10	2,6	0,02	15	23,3	311,1	-55,0
Alcantarilla	43.534	38.572	4.962	2,91	11,4	2,05	71	4,4	42,7	-24,9
Alcázares (Los)	19.402	12.352	7.050	0,93	36,3	2,92	314	3,4	38,0	-20,4
Aledo	1.118	1.040	78	0,08	7,0	0,03	41	-8,2	100,0	-67,5
Alguazas	10.161	8.591	1.570	0,65	15,5	0,65	100	-1,8	25,2	-15,0
Alhama de Murcia	23.651	19.368	4.283	1,46	18,1	1,77	122	-0,4	5,0	13,3
Archena	20.864	16.332	4.532	1,23	21,7	1,88	152	14,8	48,6	-16,1
Beniel	11.449	8.717	2.732	0,66	23,9	1,13	172	-3,7	7,9	4,8
Blanca	6.803	5.744	1.059	0,43	15,6	0,44	101	8,3	36,3	17,9
Bullas	11.763	10.931	832	0,82	7,1	0,34	42	10,6	78,5	-64,3
Calasparra	10.237	8.831	1.406	0,67	13,7	0,58	87	5,9	20,3	-32,2
Campos del Río	2.159	1.945	214	0,15	9,9	0,09	60	2,9	76,9	-46,0
Caravaca de la Cruz	26.044	23.613	2.431	1,78	9,3	1,01	57	7,0	35,4	-43,6
Cartagena	219.235	194.028	25.207	14,62	11,5	10,44	71	1,4	9,0	-17,7
Cehegín	14.659	13.164	1.495	0,99	10,2	0,62	62	5,7	13,6	-29,3
Ceutí	12.914	11.364	1.550	0,86	12,0	0,64	75	5,7	51,8	-5,6
Cieza	35.227	31.863	3.364	2,40	9,5	1,39	58	2,0	21,9	-11,2
Fortuna	11.316	8.745	2.571	0,66	22,7	1,06	162	0,0	29,1	-4,7
Fuente Álamo	18.703	13.325	5.378	1,00	28,8	2,23	222	3,7	26,7	-6,6
Jumilla	27.084	21.906	5.178	1,65	19,1	2,14	130	5,3	25,9	-15,4
Librilla	5.796	5.152	644	0,39	11,1	0,27	69	5,2	47,4	30,4
Lorca	97.769	76.849	20.920	5,79	21,4	8,66	150	-3,1	16,3	-6,9
Lorquí	7.782	6.562	1.220	0,49	15,7	0,51	102	0,7	46,1	-26,0
Mazarrón	35.373	22.084	13.289	1,66	37,6	5,50	331	0,9	18,9	-30,7
Molina de Segura	77.012	67.579	9.433	5,09	12,2	3,91	77	1,8	30,0	-21,1
Moratalla	7.570	7.209	361	0,54	4,8	0,15	28	4,0	-0,3	-2,2
Mula	17.650	15.165	2.485	1,14	14,1	1,03	90	5,3	35,9	-29,3
Murcia	471.982	412.243	59.739	31,07	12,7	24,74	80	1,9	23,8	-19,1
Ojós	538	526	12	0,04	2,2	0,00	13	9,1	500,0	100,0
Pliego	4.019	3.592	427	0,27	10,6	0,18	65	0,7	16,3	-30,2
Puerto Lumbreras	17.959	13.428	4.531	1,01	25,2	1,88	185	7,3	95,9	13,0
Ricote	1.220	1.168	52	0,09	4,3	0,02	24	-16,1	26,8	-32,8
San Javier	35.718	27.221	8.497	2,05	23,8	3,52	172	0,4	11,7	-19,1
San Pedro del Pinatar	28.835	21.523	7.312	1,62	25,4	3,03	187	6,7	20,7	-5,3
Santomera	16.316	13.732	2.584	1,03	15,8	1,07	103	-1,2	-5,5	0,7
Torre-Pacheco	39.910	28.261	11.649	2,13	29,2	4,82	226	1,2	12,1	18,4
Torres de Cotillas	22.527	20.762	1.765	1,56	7,8	0,73	47	2,5	20,4	-39,7
Totana	34.372	27.816	6.556	2,10	19,1	2,71	130	-3,2	-1,0	12,0
Ulea	891	815	76	0,06	8,5	0,03	51	4,1	61,7	-7,8
Unión (La)	21.090	18.657	2.433	1,41	11,5	1,01	72	4,5	30,0	-7,6
Villanueva del Río Segura	3.960	3.353	607	0,25	15,3	0,25	99	1,5	307,4	24,2
Yecla	35.910	32.170	3.740	2,42	10,4	1,55	64	8,9	74,0	-51,8
Región de Murcia	**1.568.492**	**1.326.998**	**241.494**	**100,00**	**15,4**	**100,00**	**100**	**2,0**	**21,8**	**-16,0**

(1) A uno de enero.

(2) Cociente, expresado en tanto por ciento, cuyo numerador es la participación relativa de cada municipio en la población de nacionalidad extranjera en la Región de Murcia y cuyo denominador es la cuota equivalente en el total regional de personas residentes de nacionalidad española.

Fuente: Estadística del Padrón Continuo (INE) –hasta 2020-, Censo Anual de Población (INE) –desde 2021- y elaboración propia.

GRÁFICO 3.40.
ÍNDICE DE EXTRANJERÍA EN LOS MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA. 2017 Y 2024 (1)



(1) A uno de enero.

Fuente: Estadística del Padrón Continuo (INE), Censo Anual de Población (INE) y elaboración propia.

la jubilación. No en vano, los 93.457 residentes de nacionalidad marroquí sostienen el primer puesto, pero detrás aparecen 16.583 británicos, que adelantan a los 15.531 colombianos y a los 14.862 ecuatorianos, si bien, en estos últimos, la cuantía es menor que la de nacidos en Ecuador con nacionalidad española. La disparidad de motivos se puede sostener a partir de su edad media, que, cuando la referencia es Marruecos, es de 33,4 años, en plena vida laboral, y, cuando es el Reino Unido, es de 62,1. Otras nacionalidades con notable presencia en tierras murcianas son la rumana (10.127), la ucraniana (9.439), la boliviana (5.602) y la venezolana (5.022). En España, ya se cuantifican 1.092.892 marroquíes, así como 856.616 colombianos y 599.769 venezolanos.

Respecto a las nacionalidades citadas, sobresale su crecimiento interanual en la Región de Murcia entre quienes poseen la de Colombia y Venezuela, con un impacto menor en el caso de Marruecos, un estancamiento en el de Ucrania y caídas cuando se alude a Ecuador, Reino Unido, Bolivia y Rumanía, matizables por las nacionalizaciones de gente nacida en los citados países del continente americano. Las consecuencias de este proceso se pueden extrapolar al análisis de las cifras de población extranjera desde 2017[14], pudiéndose añadir que el auge económico de los países de origen propicia el descenso de

14 Los datos de 2017 parten de la Estadística del Padrón Continuo, cuya publicación se detiene en 2022.

residentes rumanos y búlgaros. En cuanto a su peso relativo en España, cabe destacar que en torno a uno de cada once personas marroquíes reside en la Región de Murcia.

En línea con el tamaño de la población total, Murcia (59.739), Cartagena (25.207) y Lorca (20.920) son los tres municipios con mayor población residente de nacionalidad extranjera. A continuación, Mazarrón (13.289) y Torre Pacheco (11.649), completándose así el cuadro de términos con más de diez mil ciudadanos extranjeros. Este quinteto concentra un 54,2% de la población extranjera regional, con un perfil en el que se distingue un origen laboral, sobre todo a raíz de las necesidades de trabajo de las explotaciones agrarias, aunque, en el caso de Mazarrón, se añade que un tercio de los británicos de la región reside allí. Con un censo de entre 5.000 y 10.000 extranjeros, se listan Molina de Segura, San Javier, San Pedro del Pinatar, Los Alcázares, Totana, Fuente Álamo y Jumilla. La mayor proporción de residentes extranjeros se localiza en Mazarrón (37,6%) y Los Alcázares (36,3%), acercándose Torre Pacheco (29,2%), mientras que, para incluir los municipios que están por encima del 20%, quedan Fuente Álamo, San Pedro del Pinatar, Puerto Lumbreras, Beniel, San Javier, Fortuna, Archena y Lorca.

Hay 31 municipios que simultanean tener más de diez mil residentes y más de mil de ellos con nacionalidad extranjera. En esta muestra, destaca el avance interanual de estos últimos en Archena (14,8%) y Yecla (8,9%), así como la disminución en Beniel, Totana, Lorca, Alguazas, Santomera y Alhama de Murcia. En el periodo 2017-2024, Puerto Lumbreras va camino de duplicar la población foránea, a la vez que la progresión es sustancial en Yecla y Ceutí, descendiendo sólo en Totana y Santomera.

Al calcular el índice de extranjería para los cuarenta y cinco municipios de la Región de Murcia, tomando de nuevo como referencia el peso foráneo en la población local total, por encima de 300 están asimismo sólo Mazarrón (331) y Los Alcázares (314), datos reveladores de que el número de extranjeros más que triplica el que correspondería a tenor de su población de origen español. Por el contrario, municipios poco poblados como Ojós y Albudeite, cuyos respectivos índices son 13 y 15, constatan una población extranjera minúscula. En comparación con su valor en 2017, tiende a retroceder en municipios que destacan por su cantidad de residentes de fuera de España, como Torre Pacheco, Totana, Mazarrón y San Javier, mientras que el avance más dinámico continúa en Puerto Lumbreras.

3.4.2. EL MERCADO DE TRABAJO EN LA POBLACIÓN EXTRANJERA

El deterioro del mercado de trabajo regional en el cuarto trimestre de 2024, según la EPA, menoscabó el crecimiento que mostraba la ocupación durante los meses precedentes, hasta dejar en moderado un ritmo que antes cabía valorar de robusto. Un dinamismo semejante al de la incorporación de nuevas personas con el propósito de encontrar un empleo, insuficiente, por tanto, dada la mayor magnitud de la población activa, para evitar un suave aumento de la población parada después de diez años en descenso (con la salvedad de 2020 a causa de la pandemia), así como de la tasa de paro. Aunque sin la pujanza esperada, el avance del empleo es predominante, que no generalizado, entre las distintas rúbricas en que puede ser desagregado. De las excepciones resalta el estancamiento del masculino (toda la subida es del femenino); el significado retroceso entre las personas de 25 a 44 años (mientras se expande con gran brío entre las más jóvenes); la profunda reducción que afecta al sector de la construcción; y la acusada contracción del empleo no asalariado, cuya contrapartida es la notable progresión del trabajo asalariado, a la que contribuye su componente temporal, muy retraído en el bienio anterior tras la reforma laboral.

En este marco general, ¿cómo se desenvuelve la población inmigrante? El ba-

lance anual es más favorable. La ocupación extranjera crece con fuerza, más incluso que la población activa pese a su relevante ascenso, lo que conlleva una apreciable disminución del desempleo y de la tasa de paro. Advertida esta particularidad, las principales diferencias respecto a lo señalado en el párrafo anterior se encuentran en el alza, siquiera endeble, de la ocupación masculina, el magro avance que experimenta en el intervalo central de edad, la caída del empleo en la industria y el nuevo decremento del temporal, que, a diferencia de lo que sucede en el conjunto regional, retrae con levedad la tasa de temporalidad en esta cohorte.

Un primer rasgo a destacar es el vigor con que se eleva en 2024 la población extranjera en edad de trabajar, considerada como tal aquella de 16 y más años, sobre todo femenina. En efecto, la media anual (salvo que se indique otro criterio, todos los datos son promedios del ejercicio correspondiente y las tasas de variación se calculan sobre ellos) se estima en 206.600, un 3,7% más que en 2023. Son 7.300 personas adicionales, de las que un 95% son mujeres, ya mayoría, por primera vez, en este grupo poblacional; apenas sin diferencia de sexo, se acrecienta en una quinta parte desde 2019. Este dinamismo en la incorporación potencial de personas inmigrantes al mercado laboral sucede asimismo en España, incluso con más brío en ambas referencias temporales (casi un 6 y un 33% respectivamente), y proximidad entre hombres y mujeres.

Sólo una porción de esta nueva población de 16 y más años entra efectivamente en el mercado laboral, en concreto 4.200 personas. La población activa se alza así hasta 140.700, con una tasa anual de un 3,1%; el incremento es sólo de mujeres (7,6%), cuyo total de 59.700 representa un 42,4% de aquella. Por consiguiente, los números revelan que un alto componente de mujeres inmigrantes se encuentran en situación de inactividad. Esta evolución consolida una trayectoria previa ya ascendente con firmeza (aumenta cerca de una cuarta parte en un lustro, con bastante más intensidad la población activa femenina). Al igual que en el país, cuyos crecimientos, también en este ámbito, son más potentes.

Un incremento de la población inmigrante de 16 y más años ligeramente mayor que el de la población activa conlleva el retroceso, aun con endeblez, de la tasa de actividad. En efecto, esta se deja 0,4 puntos en un año y anota un 68,1%. Ahora bien, toda la mengua se localiza en la tasa masculina, casi tanto como gana la femenina. Es subrayable esta creciente integración de la mujer extranjera en el mercado laboral: su tasa de actividad se agranda más de 5 puntos desde 2019, hasta anotar un 57,3% en 2024; pese a ello, la brecha respecto a la masculina es muy dilatada (79,1%, esta 1,5 puntos inferior a su valor entonces). Ambas son muy superiores a las de los españoles, en particular la de los hombres (unos 16 puntos, sólo 4 por encima la de las mujeres). En la última anualidad, la tasa de actividad de las personas extranjeras permanece en España prácticamente estabilizada (69,1%), un punto más que la regional referida por la diferencia en la tasa femenina (61,5%, frente un 77,5% la masculina).

El moderado aumento de la población ocupada regional en 2024 torna en robusto cuando se circunscribe a la población extranjera. Un auge que prolonga otros precedentes y se sostiene, como estos, en el dinamismo del empleo femenino, aun siendo relevante la del masculino. En efecto, el promedio anual de ocupados inmigrantes se estima en 113.900, cuantía que comporta una tasa anual de un 4,8%, 3,7 puntos más que la de los españoles. Ese año, de un incremento neto de 11.500 personas ocupadas aporta la cohorte extranjera 5.200, un 45,2% cuando suponen alrededor de un 16% en la población de 16 y más años. No es distinto en el último quinquenio, cuya progresión se acerca al 24%, casi 16 puntos más que la de los trabajadores de origen español. En ambos

TABLA 3.47.
PRINCIPALES MAGNITUDES DEL MERCADO DE TRABAJO INMIGRANTE
(Medias anuales en miles)

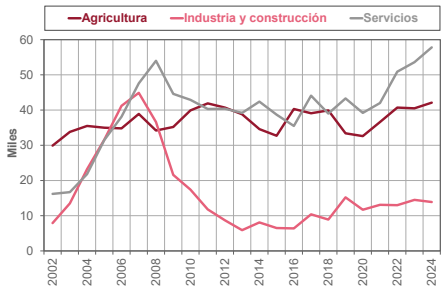
	Región de Murcia									España						Ext./total 2024 (%)	
	2024			2023-2024 (%)			2019-2024 (%)			2023-2024 (%)			2019-2024 (%)				
	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	Total	Esp.	Extrj.	R.M.	E.
Población 16 y más años																	
Ambos sexos	1.304,5	1.097,8	206,6	1,4	1,0	3,7	7,2	5,0	20,4	1,4	0,8	5,9	5,8	2,5	33,3	15,8	13,5
Varones	647,8	545,4	102,4	1,2	1,3	0,4	7,2	5,1	19,7	1,5	0,7	7,2	5,8	2,6	33,2	15,8	13,2
Mujeres	656,7	552,4	104,3	1,6	0,6	7,0	7,2	4,9	21,2	1,4	0,8	4,8	5,9	2,4	33,4	15,9	13,9
Población activa																	
Ambos sexos	779,2	638,6	140,7	1,6	1,3	3,1	8,3	5,6	23,0	1,3	0,5	5,7	6,1	2,6	29,3	18,1	15,9
Varones	425,5	344,5	81,0	0,5	0,6	0,0	6,0	3,6	17,6	1,4	0,2	8,5	5,2	1,6	29,7	19,0	16,0
Mujeres	353,8	294,1	59,7	3,1	2,3	7,6	11,2	7,9	31,2	1,1	0,8	2,7	7,1	3,7	28,9	16,9	15,8
Población ocupada																	
Ambos sexos	680,1	566,2	113,9	1,7	1,1	4,8	10,8	8,5	23,9	2,2	1,4	6,9	9,5	6,0	34,7	16,7	14,9
Varones	376,9	309,5	67,4	-0,1	-0,1	0,3	6,6	4,6	16,6	2,0	0,8	8,9	8,0	4,3	34,4	17,9	15,1
Mujeres	303,1	256,7	46,4	3,9	2,6	12,1	16,5	13,6	35,7	2,5	2,2	4,6	11,3	8,0	35,2	15,3	14,8
Población parada																	
Ambos sexos	99,2	72,4	26,8	1,2	3,3	-3,6	-6,1	-13,0	19,1	-5,7	-7,3	-0,1	-14,7	-19,8	7,6	27,0	23,5
Varones	48,5	35,0	13,6	4,8	7,4	-0,7	1,7	-4,4	22,5	-3,5	-6,0	5,9	-14,2	-19,4	8,4	28,0	23,7
Mujeres	50,6	37,4	13,2	-1,9	-0,3	-6,4	-12,8	-19,7	15,8	-7,6	-8,3	-5,0	-15,1	-20,1	6,9	26,1	23,3
Tasas de paro (1)																	
Ambos sexos	12,7	11,3	19,0	-0,1	0,2	-1,3	-1,9	-2,4	-0,6	-0,8	-0,9	-1,0	-2,8	-2,9	-3,4		
Varones	11,4	10,2	16,8	0,5	0,6	-0,1	-0,5	-0,9	0,7	-0,5	-0,6	-0,4	-2,3	-2,4	-3,0		
Mujeres	14,3	12,7	22,1	-0,7	-0,3	-3,3	-3,9	-4,4	-2,9	-1,2	-1,2	-1,5	-3,3	-3,5	-3,8		

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

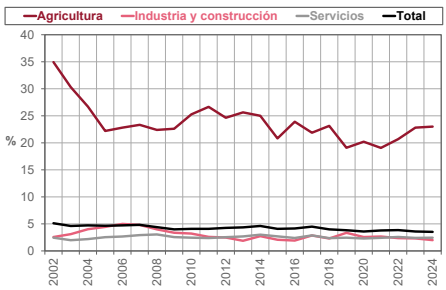
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.41.
POBLACIÓN OCUPADA EXTRANJERA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Medias anuales en miles y % España)

MILES

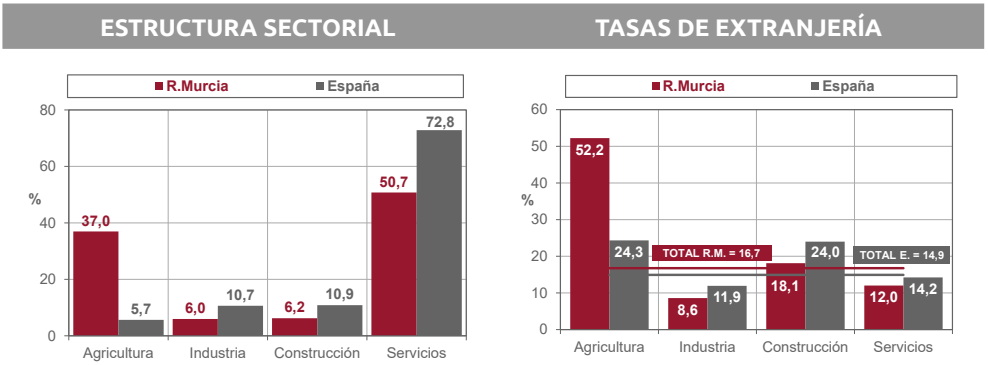


R. M. / E. (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

GRÁFICO 3.42.
OCUPACIÓN EXTRANJERA: ESTRUCTURA SECTORIAL Y TASAS DE EXTRANJERÍA. 2024 (Medias anuales en %) (1)



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

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

periodos, la contribución de las mujeres es determinante en cualquiera de esos orígenes pero, fundamentalmente, en el foráneo. Su población ocupada se eleva un 12,1% en 2024 y más de un 35% desde 2019, cuando el avance de la masculina es ínfimo en la última anualidad y queda en menos de la mitad que aquel en el lustro citado. El empleo extranjero avanza más en España tanto en 2024 como en el periodo 2019-2024, en este con una contribución muy relevante de su componente masculino. De lo expuesto hasta ahora se infiere que algunas regiones están acelerando la integración de personas inmigrantes en el mercado de trabajo, un proceso que en la comunidad murciana empezó con fuerza ya en los años finales del pasado siglo. De hecho, todavía, la participación relativa de la población ocupada extranjera en la Región de Murcia respecto al total de España, de un 3,5%, rebasa con amplitud la relación que arrojan los correspondientes totales (3,1%). Desde otro enfoque: mientras que la población inmigrante contribuye al empleo regional en un 16,7%, supone un 14,9% en el país.

Los altos valores de la tasa de actividad inmigrante y su amplia brecha respecto a la de los trabajadores españoles es un signo inequívoco de su carácter preponderantemente laboral. Es interesante, por tanto, conocer qué sectores atraen este empleo y la dimensión que alcanza en ellos. A la primera cuestión planteada se podría responder que todos, excepto la industria. En efecto, este es el único que pierde ocupados inmigrantes en 2024 (-15%) y también en el quinquenio 2019-2024 (-23%). Aumenta en los otros tres grandes sectores. Con enorme fuerza en los servicios (un tercio desde 2019, casi un 8% en 2024) y, no muy lejos de esta potencia, en la agricultura (26 y 4% respectivamente); el alza quinquenal, con altibajos, es relativamente moderada en la construcción (10,9%), pero se observa una vigorosa progresión en los dos últimos años. Las principales diferencias respecto a su evolución en España es que aquí crece con brío en los cuatro sectores y en ambas referencia temporales, pero con una especial intensidad en la industria y la construcción (en el referido lustro y en ese orden, 42,9 y 65%, mientras que es en-

deble la subida en el agrario, de un 4,6%, e iguala la autonómica la del sector servicios).

La respuesta a la segunda cuestión planteada se encuentra visualmente expuesta en los gráficos 3.40 y 3.41. Es categórica: en la Región de Murcia, el empleo extranjero es esencial para el trabajo agrario, en el que ostenta un peso relativo mucho más grande que en cualquiera de los otros sectores y en la agricultura española. Ciertamente, en la comunidad autónoma, más de la mitad se ocupa en los servicios (un 50,7%, 1,4 puntos más que en 2023), porcentaje que adelanta con holgura el del agrario (37%, 0,3 puntos menos que se año); en la industria y la construcción suponen alrededor de un 6%. Si se amplía el periodo de análisis hasta el año 2019, se observa una situación prácticamente de estabilidad en el peso relativo de la agricultura y un significativo incremento, superior a los tres puntos, de los servicios, en detrimento de la cuota de la industria. Sin embargo, la diferencia respecto a la estructura de la ocupación inmigrante en España es enorme. Y se localiza sobre todo en la agricultura, sector en el que representa únicamente un 5,7%, una enorme desigualdad que en su mayor parte se compensa por su muy prominente presencia en los servicios; aunque cabe considerar de reducida asimismo la actividad que desempeña el empleo inmigrante en la industria y la construcción de España, es unos cuatro puntos mayor que en la Región.

Aunque los datos expuestos son ya suficientemente esclarecedores de la trascendencia de la ocupación inmigrante para la actividad agraria murciana, las tasas de extranjería refuerzan de forma incontestable esa conclusión. Partiendo de que el empleo extranjero representa un 16,7% en 2024, es inobjetable la afirmación: aun con picos en el entorno del 60%, desde el principio de este siglo reúne más de la mitad del empleo agrario; concretamente en la citada anualidad, un 52,2%, 1,7 puntos menos que un año antes, pero si se toma como referencia la situación previa a la pandemia resulta un aumento de 7,6 puntos. En el sector servicios, tras una evolución levemente alcista, supone un 12%, aunque este porcentaje sería sensiblemente superior excluidas las ramas a las que no tienen acceso por su condición de personas extranjeras. Su creciente presencia en la construcción la corrobora el 18,1% que constituye su peso relativo en este empleo (llegó al 30% en los años del bum inmobiliario), cuota acrecentada más de 3 puntos en 5 años. Discreta y declinante es su participación relativa en la industria (8,6%). La situación es más equilibrada en España. Con una tasa de extranjería total de un 14,9% en 2024, descuella asimismo su presencia en la agricultura y la construcción, unos 10 puntos superior a ese promedio, mientras que queda ligeramente por debajo en la industria.

La mayor fortaleza con que se expande en 2024 la ocupación inmigrante relacionada con la del total regional no obedece al dinamismo del empleo no asalariado, que decrece en ambas. Ciertamente, con menos intensidad en aquella, un 8% que deja 10.300 ocupados extranjeros en tal situación profesional, si bien esta mengua sucede después de una sobresaliente subida en 2023, frente a la disminución de un 12,6% en la ocupación regional no asalariada, 90.600 personas en total. En consecuencia, es el fuerte impulso del trabajo asalariado extranjero lo que sostiene el notable avance de este empleo y explica la brecha respecto al moderado dinamismo del conjunto de la ocupación murciana. En el ámbito del trabajo asalariado, comparten españoles y extranjeros las características principales de su evolución anual, la ralentización del crecimiento de su componente fijo y, en lo que concierne al temporal, su repunte después de dos años en fuerte declive como consecuencia del marco laboral que establece el RDL 32/2021.

En efecto, la progresión del trabajo asalariado indefinido se ralentiza después de un bienio 2022-2023 en acusada expansión, poco habitual entre los inmigrantes

TABLA 3.48.
ASALARIADOS TEMPORALES Y FIJOS (medias anuales en miles) **Y TASAS DE TEMPORALIDAD LABORAL** (%) **POR NACIONALIDAD Y SEXO**

		R. Murcia							España				R. M./E. (%)	
		2019	2021	2023	2024	23/24 (%)	21/24 (%)	19/24 (%)	2024	23/24 (%)	21/24 (%)	19/24 (%)	2019	2024
Asalariados temporales (miles)														
Espñ.	Ambos sexos	123,9	120,0	79,3	81,7	3,0	-31,9	-34,1	2.393,9	-5,4	-30,9	-33,5	3,44	3,41
	Varones	64,8	53,2	33,0	34,2	3,6	-35,7	-47,2	1.026,1	-7,9	-35,6	-42,2	3,65	3,33
	Mujeres	59,0	66,8	46,3	47,5	2,6	-28,9	-19,5	1.367,7	-3,4	-26,9	-25,1	3,23	3,47
Extr.	Ambos sexos	46,9	39,6	27,2	27,8	2,2	-29,8	-40,7	536,0	-5,7	-27,9	-30,9	6,05	5,19
	Varones	31,6	26,7	16,9	14,9	-11,8	-44,2	-52,8	265,2	-8,6	-34,4	-38,8	7,29	5,62
	Mujeres	15,3	12,8	10,3	12,9	25,2	0,8	-15,7	270,9	-2,6	-20,0	-20,8	4,47	4,76
Asalariados fijos (miles)														
Espñ.	Ambos sexos	311,7	331,4	388,1	404,2	4,1	22,0	29,7	13.290,2	3,3	18,8	20,3	2,82	3,04
	Varones	172,3	189,0	218,5	222,2	1,7	17,6	29,0	7.053,6	2,7	17,7	20,5	2,94	3,15
	Mujeres	139,5	142,4	169,6	181,9	7,3	27,7	30,4	6.236,7	4,1	20,1	20,1	2,69	2,92
Extr.	Ambos sexos	36,9	43,2	70,3	75,8	7,8	75,5	105,4	2.219,7	10,7	74,8	78,3	2,96	3,41
	Varones	20,6	29,5	43,4	46,1	6,2	56,3	123,8	1.182,2	13,8	80,4	86,2	3,24	3,90
	Mujeres	16,3	13,9	26,8	29,7	10,8	113,7	82,2	1.037,4	7,3	68,9	70,0	2,67	2,86
Tasas de temporalidad (1)														(2)
Espñ.	Ambos sexos	28,4	25,9	17,0	16,8	-0,2	-9,8	-11,6	15,3	-1,2	-8,4	-9,3	3,9	1,6
	Varones	27,3	24,1	13,1	13,3	0,2	-8,6	-14,0	12,7	-1,3	-8,3	-10,6	4,1	0,6
	Mujeres	29,7	28,0	21,4	20,7	-0,7	-11,2	-9,0	18,0	-1,1	-8,5	-8,0	3,7	2,7
Extr.	Ambos sexos	56,0	49,3	27,9	26,8	-1,1	-21,0	-29,1	19,5	-2,6	-17,5	-18,9	17,6	7,4
	Varones	60,5	50,2	28,0	24,4	-3,6	-23,1	-36,1	18,3	-3,5	-19,8	-22,2	20,0	6,1
	Mujeres	48,4	48,0	27,8	30,3	2,5	-17,7	-18,1	20,7	-1,6	-14,8	-15,2	12,5	9,6

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

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

(62,7%, frente a un 11,7% en los españoles), una vez que el contrato fijo discontinuo reemplazó al temporal de obra y servicio, suprimido con la reforma laboral, como medio de aportar la flexibilidad que requieren ciertos trabajos estacionales, sobre todo en la agricultura y la hostelería. Así, el número de asalariados extranjeros crece en 2024 en unas 6.100 personas, de las cuales unas 5.500 mediante una relación laboral fija; relativamente, conlleva una tasa anual de un 7,8%, 5,6 puntos mayor que de los temporales; la primera es notablemente superior a la de los españoles y la segunda, un poco inferior. Sobresale el energía con que se acrecienta el empleo asalariado fijo inmigrante masculino, más que duplicado en el último lustro, pero es también muy robusto el del femenino, de alza más potente en 2024. No es muy distinto el incremento ese año del empleo asalariado de duración determinada entre españoles y extranjeros, de dos o tres puntos; sí lo es distinguiendo por sexo, dado el profundo retroceso del masculino en la cohorte extranjera, más que contrarrestado por un gran crecimiento del femenino, mientras que son parecidas las tasas en la española.

Pese al moderado avance del trabajo asalariado temporal, el más vigoroso del indefinido que, además, concentra un volu-

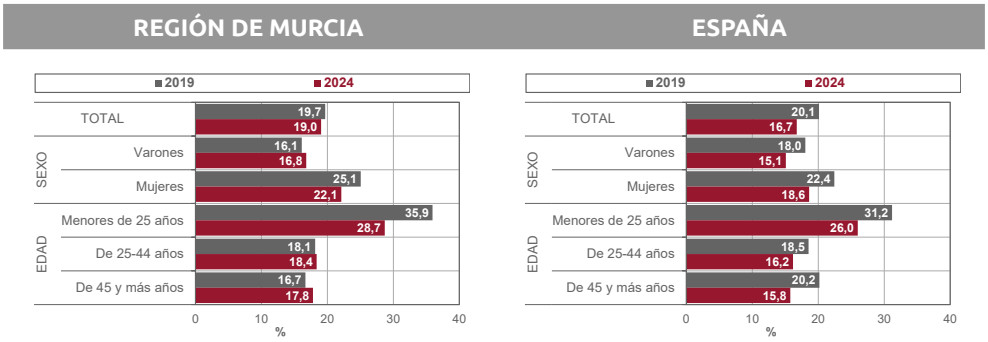
TABLA 3.49.
AFILIADOS EXTRANJEROS EN SITUACIÓN DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGÍMENES (Miles. A 31 de diciembre)

	R. Murcia						España			RM/E (%)	
	2019	2022	2023	2024	Var. (%) 23/24	Var. (%) 19/24	2024	Var. (%) 23/24	Var. (%) 19/24	2019	2024
Total (1)	**88,0**	**95,5**	**98,2**	**103,9**	**5,8**	**18,0**	**2.855,6**	**7,9**	**36,1**	**4,2**	**3,6**
General	31,5	36,6	39,4	43,3	9,7	37,4	1.993,6	9,8	46,9	2,3	2,2
Autónomo	8,6	9,9	9,9	10,6	7,7	23,7	467,2	8,3	34,9	2,5	2,3
Agrario	43,6	45,0	44,9	46,3	3,2	6,3	237,8	5,3	6,2	19,5	19,5
Hogar	4,3	3,9	3,9	3,6	-7,7	-16,9	152,7	-9,5	-8,6	2,6	2,3

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

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

GRÁFICO 3.43.
TASAS DE PARO INMIGRANTE POR SEXO Y EDAD. 2019 Y 2024
(Medias anuales en %)



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

men superior, ocasiona un nuevo retroceso en 2024 de la tasa de temporalidad laboral, este más discreto que los del bienio precedente, muy contundentes por el proceso de adecuación al marco de estabilidad laboral que impulsa el RDL 32/2021. Un descenso adicional promovido en esencia por la ocupación inmigrante, cuya tasa se retrae 1,1 puntos porcentuales, hasta acumular 21 en el trienio 2021-2023, que la sitúan en un 26,8%. El decremento se limita a dos décimas y casi diez puntos entre los españoles, pese a lo cual su valor, de un 16,8%, sigue muy por debajo de aquel. En lo que concierne a la distinción de género, es más profunda la caída de la tasa de temporalidad masculina en ambos periodos entre los trabajadores extranjeros, incluso repunta con cierta relevancia la femenina en 2024. La evolución de las tasas de temporalidad no es muy diferente en España, asimismo a la baja aunque en general con una intensidad

levemente inferior salvo en 2024, en parte porque ese año persiste el decremento de la femenina. El recorte queda lejos de poder invertir la tradicional brecha que separa los valores de los dos territorios, con los regionales muy por encima, sobre todo los de la población inmigrante (tabla 3.48).

La robustez del crecimiento de la población ocupada inmigrante que desprende la EPA la corrobora el registro de personas afiliadas en alta a la Seguridad Social. Con más ímpetu incluso en 2024, año en el que, conforme a la estadística de diciembre, anota una tasa interanual de un 5,8% que eleva su cuantía hasta 103.900; no llega a tanto como estima la primera fuente citada pero no deja de ser muy pujante el ascenso que resulta en el periodo 2019-2024, de un 18%. Las subidas son incluso superiores tanto en el régimen general como en el de autónomos (tabla 3.49), mientras que es moderada la del régimen agrario y se producen fuertes disminuciones en el del hogar, lo que puede indicar, en una época de dinamismo del empleo, cierta transferencia hacia otras actividades productivas. Que también sucede en España, donde, con más relevancia que en la Región, y en consonancia con lo que muestra la EPA, se acelera el crecimiento de la afiliación entre los inmigrantes. Asimismo, y ratificando a su vez lo expuesto antes, enseña el referido registro la extraordinaria participación relativa del trabajo extranjero para la agricultura murciana, cuyos afiliados representan casi uno de cada cinco inmigrantes inscritos en España en el régimen agrario.

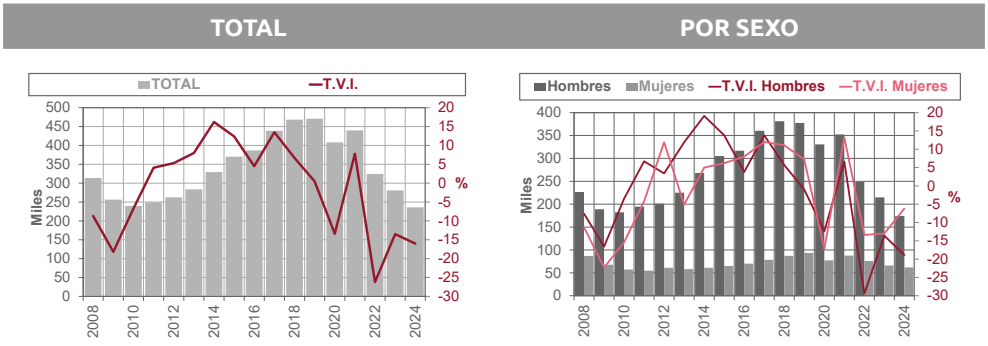
No todo son coincidencias entre la Encuesta y el registro de afiliados a la Seguridad Social. Se expuso en el párrafo introductorio, cuando se advirtió de que el brío con que se crea empleo extranjero en 2024 consigue reducir su desempleo y la tasa de paro, lo que no ocurre en el conjunto del mercado de trabajo regional. En efecto, el paro estimado en la población extranjera, ese año compuesto de 26.800 integrantes en la Región de Murcia, disminuye un 3,6%, una caída concentrada casi en su totalidad en las mujeres. Pese a ello, el aumento desde el año 2019 es pronunciado, cerca de una quinta parte, a causa del importante incremento de la población activa: esta se acrecienta en 26.000 personas de las que 22.000 acceden a la ocupación. Es una evolución opuesta a la de los españoles, cuyo número de personas en paro sube con significación en 2024 pero se salda el lustro con un descenso subrayable, próximo al 13%.

Pese al fuerte ascenso de la población extranjera desempleada en el quinquenio referido, aun amortiguado por el retroceso en su último ejercicio, el impacto en términos de la tasa de paro es muy limitado. Escaso pero declinante, alrededor de un punto porcentual, en los dos periodos estudiados (gráfico 3.43), con una contracción ínfima en la cohorte masculina mientras que tiene entidad, en el entorno de los cuatro puntos, en la femenina. No hay grandes diferencias respecto a la evolución en las personas de origen español excepto en que es mayor la mengua de la tasa de paro desde 2019, sobre todo, como en aquellas, en beneficio de las mujeres. Sin distinción entre cohortes y territorios, los valores de la tasa de paro femenina rebasan con holgura los de la masculina.

3.4.3. LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

El significado descenso de la contratación indefinida es un rasgo relevante de la evolución económica regional en 2024. Lo es porque sucede después de un bienio de extraordinaria expansión, de una magnitud inédita, por efecto de la reforma laboral que introduce el RDL 32/2021. Esta, en su primer año de vigencia, ocasionó una gran disminución del número de los contratos totales a causa de la de la mengua, descomunal, de su componente temporal, mientras que el fijo registró un aumento excepcional pero inferior. Esta trayectoria se mantuvo en 2023, ya con variaciones moderadas. Un año más tarde persiste la caída de la contratación total, al igual que la de los contratos de duración determinada, pero bajan con vigor los de ca-

GRÁFICO 3.44.
CONTRATOS LABORALES CON EXTRANJEROS POR SEXO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2008-2024 (Miles y TVA)



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación.

rácter indefinido. Esta contracción está muy localizada: se encuentra en el fijo discontinuo, protagonista esencial en el mencionado crecimiento previo de los contratos indefinidos sin perjuicio de que también alcanzó gran trascendencia el ascenso de los ordinarios. Dado el perfil representativo de la persona empleada con un contrato fijo discontinuo, las inmigrantes son las más afectadas por la reducción, principalmente los hombres, con edades que superan los 40 años y para el trabajo en el sector agrario. Retrocede a su vez el contrato fijo discontinuo entre los españoles aunque con menos brío, lo que conlleva cierta regresión de la tasa de extranjería de la contratación laboral.

Pasando a las cifras, la de contratos laborales formalizados con extranjeros en la Región de Murcia disminuye en 2024 por tercer año consecutivo. Son casi 236.000 contratos, de los que se deriva una tasa anual de un 16% que, acumulada a las dos precedentes, supone un 46,4%, unos 204.000 contratos menos que en 2021. En la última anualidad, el descenso de los contratos laborales con inmigrantes no ocurre en España, donde, después de caer con fuerza también en 2021 y 2022, repuntan en 2024: suman 3,58 millones, un 4,2% más que un año antes. La relación entre las cantidades totales de ambos territorios evidencia de nuevo la elevada presencia de la contratación con personas extranjeras en la comunidad murciana. Aunque la supresión del contrato de obra o servicio en favor del fijo discontinuo ha rebajado notablemente la cuota, de un 11,1% en 2021, el 6,6% que resulta tres años después más que duplica el peso relativo en términos de empleo.

El anticipado protagonismo del contrato fijo discontinuo en la caída que se ha descrito justifica el fuerte desequilibrio del retroceso distinguiendo entre hombres y mujeres. Con aquellos se formaliza en 2024 unos 174.100 contratos, un 18,9% menos que en la anualidad anterior, mientras que los 61.900 con mujeres conllevan una tasa anual de un -6,2%. Si bien corrige un poco la amplia brecha que históricamente separa la participación de cada cohorte en la contratación con personas extranjeras (llegó a 65 puntos en 2015, recortados a 60 en 2021, antes de la reforma laboral), aún es enorme (73,8%-26,2%). La desagregación por edad de la contratación laboral con personas foráneas revela que la con-

TABLA 3.50.
CONTRATOS LABORALES POR NACIONALIDAD Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024

	2024. Miles			2023/2024 (%)			2021/2024 (%)			Naciona-lidad (%)		Sector (%)		
	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Agricultura	216,7	49,3	167,4	-17,4	-7,7	-19,8	-53,2	-51,6	-53,6	22,8	77,2	37,7	14,6	70,9
Construcción	54,6	44,6	10,1	6,0	4,8	12,0	-37,9	-42,8	-0,2	81,6	18,4	9,5	13,2	4,3
Industria	24,7	17,1	7,6	-8,1	-10,2	-2,9	-27,6	-36,2	4,0	69,1	30,9	4,3	5,0	3,2
Servicios	278,6	227,8	50,9	-2,2	-0,8	-7,8	-27,5	-29,4	-17,1	81,7	18,3	48,5	67,2	21,6
Total	**574,7**	**338,7**	**236,0**	**-8,1**	**-1,7**	**-16,0**	**-40,7**	**-36,0**	**-46,4**	**58,9**	**41,1**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

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

tracción es generalizada pero particularmente profunda en el intervalo de quienes tienen como mínimo 45 años (-20%); la más moderada, si bien relevante, es entre quienes tienen menos de 30 años (-10,6%), mientras que el rango etario central iguala la tasa del agregado. Es este intervalo, no obstante, el que concentra la mayor parte de la contratación con inmigrantes (41%), mientras que las personas de 45 y más años aportan un 31,5% y el 27,5% restante corresponde a las menores de 30.

En la desagregación sectorial se encuentra alguna de las escasas excepciones al movimiento general declinante que caracteriza en 2024 la contratación laboral con personas extranjeras. Concretamente en la construcción (12%), aumento que, de forma más suave, afecta también a los españoles. Se retrae en los demás sectores y en ambas nacionalidades (tabla 3.50), pero no hay decremento de más trascendencia que el del sector agrario, por su dimensión porcentual y la enorme cuota que ostenta en la contratación total con el colectivo. En efecto, se realiza una quinta parte menos de contratos que en 2023, hasta unos 167.400 que suponen unos siete de cada diez contratos laborales en el sector agrario. Desde la reforma laboral, el descenso es descomunal (-53,6%), a distancia del, asimismo pronunciado, de los servicios (-17,1%); estos dos sectores concentraban en 2021 el 96% de los contratos con personas extranjeras fundamentalmente mediante el temporal de obra o servicio, aunque con una incidencia significativa del fijo discontinuo, sectores que han debido adaptarse a este último tras la supresión de aquel. En cambio, en 2024 es débil la reducción de los contratos con inmigrantes en la industria (2,9%), cuya cuantía repunta incluso desde 2021. Avanza la contratación con extranjeros en España, como se ha apuntado antes, pese a que también baja, sin tanta intensidad como en la Región de Murcia, en el sector agrario (-5,7%). Se expande con brío en los demás, sobre todo entre los que menos la habían utilizado hasta ahora, la construcción (8,1%) y la industria (15,6%); ahora bien, es subrayable el 6,6% de incremento en los servicios, sector que en el país concentra el 61,6% de los contratos con inmigrantes.

Pese a la robustez con que decrece la contratación agraria con extranjeros en la comunidad murciana, sigue descollando sobremanera la inusual participación relativa que alcanza en el total sectorial de España, de un 20,3%. Es muy inferior, en cambio, en el otro sector que reúne otra porción muy importante de la misma, el citado de los servicios, al que aporta sólo un 2,2%, mientras que la industria y la construcción se sitúan ligeramente por debajo del 3%. La contratación con inmigrantes es esencial

TABLA 3.51.
CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS POR SEXO Y NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024

		2024 (Miles)			2023/2024 (%) (1)			2021/2024 (%) (1)			Sexo (%)		Tipo contrato (%)		
		A.S.	H.	M.	A.S.	H.	M.	A.S.	H.	M.	H.	M.	A.S.	H.	M.
Españoles	Total	338,7	179,0	159,7	-1,7	-3,6	0,4	-36,0	-39,5	-31,6	52,8	47,2	100,0	100,0	100,0
	Temporales	162,5	80,0	82,5	0,9	-1,1	2,8	-65,1	-69,1	-60,1	49,2	50,8	48,0	44,7	51,7
	Indefinidos	176,2	99,0	77,2	-4,0	-5,5	-2,1	179,4	173,0	188,0	56,2	43,8	52,0	55,3	48,3
	Tas. Temp. Lab.	48,0	44,7	51,7	1,3	1,1	1,2	-40,1	-44,1	-38,0					
Extranjeros	Total	236,0	174,1	61,9	-16,0	-19,0	-6,2	-46,4	-50,6	-29,3	73,8	26,2	100,0	100,0	100,0
	Temporales	93,4	67,8	25,6	-11,8	-15,2	-1,3	-77,2	-79,5	-67,1	72,6	27,4	39,6	38,9	41,4
	Indefinidos	142,5	106,3	36,3	-18,5	-21,2	-9,3	364,8	404,6	277,6	74,6	25,5	60,4	61,1	58,6
	Tas. Temp. Lab.	39,6	38,9	41,4	1,9	1,7	2,1	-53,4	-55,1	-47,6					

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

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

TABLA 3.52.
PRINCIPALES TIPOS DE CONTRATOS POR NACIONALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024

		2024. Miles			2023/2024 (%)			2021/2024 (%) (1)			Nacionalidad (%)		Tipo de contrato (%)		
		Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.
Temporales	Circunstancias producción	215,4	125,9	89,5	-6,1	-1,0	-12,5	-38,4	-51,6	-0,1	58,5	41,5	37,48	36,89	36,43
	Sustitución	28,7	25,6	3,2	4,5	4,0	8,7	25,3	19,2	116,3	89,0	11,0	5,00	7,13	1,03
	Formación en alternancia	1,2	1,1	0,1	5,9	5,7	8,6	75,2	72,8	106,1	91,6	8,5	0,21	0,30	0,03
	Obtención práctica profesiona	1,5	1,1	0,4	17,2	-12,4	655,4	-47,9	-60,4	143,1	71,4	28,6	0,26	0,35	0,02
	Otros	9,2	8,9	0,3	18,7	24,0	-51,8	266,6	273,8	121,2	97,2	2,9	1,59	2,08	0,19
Indefi-nidos	Inicial ordinario	306,9	166,4	140,5	-10,9	-3,2	-18,6	417,7	370,4	487,8	54,2	45,8	53,40	49,87	61,48
	Personas con discapacidad	0,7	0,6	0,0	-7,4	-7,7	0,0	46,2	44,1	140,0	96,4	3,6	0,12	0,20	0,01
	Conversión de temporal	11,2	9,1	2,1	-15,6	-16,8	-9,4	-67,1	-66,5	-69,6	81,6	18,4	1,95	3,18	0,81

(1) En los contratos temporales y siguiendo el orden de las cuatro primeras rúbricas, los datos de 2021 con los que se compara corresponden al contrato eventual por circunstancias de la producción, interinidad, formación y prácticas.

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

para el desarrollo de la agricultura regional: de los contratos suscritos en 2024 para el trabajo agrario, casi 8 de cada 10 fueron con personas foráneas. En la construcción y los servicios suponen un poco más del 18% y cerca de un 31%, en la industria.

La causa del descenso de la contratación laboral en los años 2021 y 2022 fue su enorme decremento entre los temporales, fundamentalmente por la eliminación del contrato de obra o servicio aunque también se retrajo la utilización del contrato por circunstancias de la producción, que entre ambos reunían, en españoles y extranjeros, alrededor del 90% de este grupo. La contratación temporal vuelve a caer en 2024 pero con una distinción de

TABLA 3.53.
CONTRATOS INDEFINIDOS POR NACIONALIDAD Y TIPO DE JORNADA EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024

	2024. Miles			% Total			2023/2024 (%)			2021/2024 (%)		
	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total	Esp.	Ext.	Total
Tiempo completo	61,5	23,8	85,3	34,9	16,7	26,8	-2,3	1,0	-1,4	91,4	310,2	125,0
Tiempo parcial	41,5	9,7	51,2	23,5	6,8	16,1	-2,4	7,9	-0,6	195,1	315,2	212,3
Fijo discontinuo	73,2	109,0	182,2	41,6	76,4	57,2	-6,2	-23,4	-17,3	333,4	384,1	362,4
Total	**176,2**	**142,5**	**318,7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**-4,0**	**-18,5**	**-11,1**	**179,4**	**364,8**	**240,0**

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

nacionalidad: sólo decrece, y con vigor, entre los inmigrantes (-11,8%), en hombres y mujeres pero con mucha más intensidad en aquellos. La contracción se localiza, naturalmente, en la modalidad que concentra la mayor parte de los contratos de duración determinada, el que se suscribe por circunstancias de la producción (-12,5%); de los restantes, en cambio, es resaltable el incremento en el contrato de sustitución y, pese a que los números son muy bajos, en los formativos. En cambio, la contratación temporal con españoles repunta levemente, un 0,9%, por el impulso, moderado, entre las mujeres pues declina algo más de un punto en los hombres.

La principal novedad que en el ámbito de la contratación laboral aparece en el año 2024 es la disminución de la contratación indefinida después de un bienio extraordinariamente al alza, con españoles y extranjeros si bien en estos alcanza una especial intensidad (respecto a 2021, en dos años, se acrecentó en aquellos 5,7 veces y en estos, 2,9). En 2024, sin embargo, mengua en ambas cohortes, asimismo con más vigor en la inmigrante: los aproximadamente 142.500 contratos fijos realizados con esta conllevan una tasa anual de un 18,5%, una reducción que afecta con mucha más contundencia a los hombres (14 puntos más que a las mujeres). Con la población española se realizan unos 176.200 contratos indefinidos, un 4% menos que en 2023, tasa que no varía en exceso entre hombres y mujeres pero es más negativa la de aquellos. Teniendo en cuenta que el contrato indefinido inicial ordinario concentra en la cohorte extranjera más del 98% de los fijos y apenas 3 puntos menos en la española, sus variaciones anuales se asemejan a las del total. Sólo cabe reseñar que vuelve a disminuir, con fuerza en una y otra población, la conversión de un contrato temporal en fijo (tabla 3.52) como medio de acceso a la estabilidad en la relación laboral, en consonancia con la pérdida de peso relativo de los contratos de duración determinada en la contratación laboral.

Las evoluciones descritas ocasionan en 2024 una involución en la trayectoria declinante de la tasa de temporalidad de la contratación laboral. Empezando por la de los extranjeros, pese a la pronunciada disminución de la contratación temporal, la más profunda de la indefinida, además con mucho más volumen de contratos, no sólo frena la trayectoria descendente de la citada tasa desde la entrada en vigor de la reforma laboral sino que ocasiona un significativo repunte. Ascendía en 2021 al 93%, valor que se retrajo al 58,5% un año

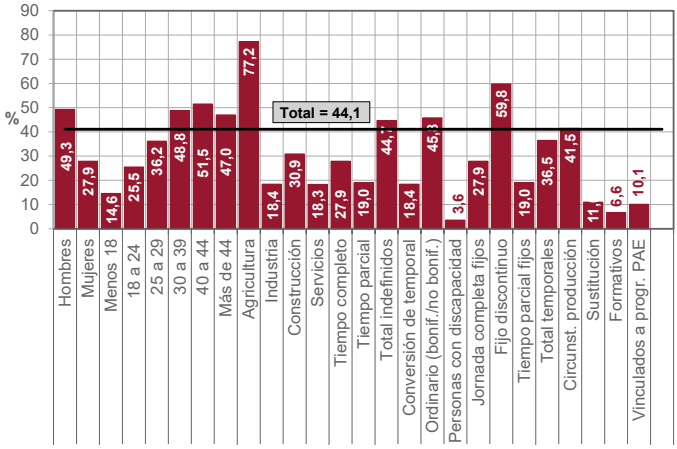
más tarde y hasta el 37,7% en 2023, pero aumenta cerca de dos puntos en 2024 y anota un 39,6%. En la población española, el tránsito fue desde el 88,1% en 2021 al 46,7% en 2023, valor que se agranda hasta un 48% en la siguiente anualidad. Casi siempre, antes y ahora, y en ambas nacionalidades, con una tasa de temporalidad de la contratación laboral superior en las mujeres. Lo sorprendente, pues no sucedía hasta que empezó a aplicarse el RDL 32/2021, es que la tasa de los españoles supere la de los extranjeros. Obedece a la mayor utilización del contrato fijo discontinuo en esta población, como se expondrá a continuación.

En efecto, para una población ocupada como la inmigrante, que representa en torno al 16% de la regional, los contratos fijos discontinuos formalizados con ella suponen prácticamente seis de cada diez, una relación que en 2023 se acercó a dos tercios. Es, por otra parte, un contrato que ha alcanzado una enorme relevancia en la contratación indefinida, a la que aportaba ese mismo año un 61,5% (20 puntos más en el caso de los extranjeros). Por consiguiente, su evolución es determinante en la del agregado. Por ello, como se anticipaba al inicio de la sección, su fuerte decremento en 2024, de singular intensidad entre las personas foráneas, es decisivo en el vigoroso retroceso de la contratación indefinida y este, con la atenuada contribución de la temporal, del conjunto de la contratación laboral en la Región de Murcia. Los números son esclarecedores: los casi 109.000 contratos fijos discontinuos formalizados con extranjeros en 2024 conllevan una tasa anual de un 23,4%, unos 18 puntos más negativa que la correspondiente a la población española. Pese a esta regresión, aquella cantidad es 4,8 veces la de 2021, relación medio punto superior a la que resulta para los trabajadores autóctonos.

La importante disminución de los contratos fijos discontinuos en 2024 es la causa esencial de la caída del conjunto de los indefinidos. Realmente, no es la única. Contribuye también el indefinido ordinario que, conforme a la desagregación que muestra la tabla 3.53, son todos los demás, incluidos los realizados con personas discapacitadas, salvo por la distinción entre los que se desempeñan a jornada completa o parcial. Contribuye, en efecto, pero mínimamente, poco más de un punto porcentual agregadas los dos tipos de jornada, y por el único efecto de la conversión de contratos temporales en fijos (están incluidos en las rúbricas de la tabla), que disminuye en torno a un 15%. Por tanto, excluido el fijo discontinuo, es subrayable el aumento en 2024 del contrato indefinido a jornada completa entre los inmigrantes, un 1% que eleva la cuantía hasta unos 23.800 contratos, y un 7,9% en el caso de la jornada parcial, mientras que la evolución en los dos tipos de jornada es declinante, poco más de dos puntos, en la población española. No obstante, es enorme la desproporción de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo (incluidas las conversiones de temporales) entre una y otra cohorte: en la última anualidad, los españoles concentran un 72% frente al 28% los extranjeros.

Conforme a lo descrito hasta ahora, en el contrato fijo discontinuo se encuentra el origen del decremento de la contratación indefinida y, en este, la causa principal del que afecta a la contratación laboral total. Por ser un contrato utilizado más con extranjeros, se deriva de ello una reducción de la tasa de extranjería de la contratación laboral, calculada como el cociente, expresado porcentualmente, entre el número de contratos con inmigrantes y el total de contratos. Que anotase un valor en el entorno del 45% era lo habitual en los años anteriores (45,9% en 2021, 44,9% en 2023). En 2024 se retrae hasta un 41,1%. Es, no obstante, un dato muy por delante del que marca en España (24,2%). Teniendo en cuenta el perfil característico de quienes son contratados bajo la modalidad del fijo discontinuo (varón, edad de 40 o más años, para el trabajo agrario o en

GRÁFICO 3.45.
TASAS DE EXTRANJERÍA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE MURCIA: VARIOS CRITERIOS. 2024 (1)



(1) Porcentaje de contratos con extranjeros respecto a la contratación total de cada rúbrica.

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

TABLA 3.54.
CONTRATACIÓN LABORAL CON EXTRANJEROS POR COMARCAS. 2024

	Total Miles	Tasa temp. (%)	Variación (%)		% R.M.	% Muj.	Tasas de extranjería (%)				
			23-24	21-24			Total	Ag.	Ind.	Const.	Serv.
Alto Guadalentín	40,7	55,2	-8,7	-12,4	17,3	25,4	55,4	77,7	29,4	31,7	17,9
Altiplano	6,0	23,9	17,4	-41,5	2,5	23,1	37,2	70,3	16,5	23,5	14,0
Bajo Guadalentín	27,0	47,0	-7,4	-41,0	11,4	29,6	54,4	76,3	16,9	36,4	21,7
Huerta de Murcia	66,4	30,7	4,2	-52,3	28,2	27,0	33,3	83,6	20,6	31,2	17,6
Campo de Cartagena	17,6	52,1	-5,5	-78,1	7,5	27,3	26,9	74,8	10,2	20,8	14,8
Noroeste	5,7	46,2	-14,6	-38,6	2,4	37,6	30,2	71,3	12,2	26,4	15,9
Río Mula	3,6	45,6	12,1	0,4	1,5	21,0	46,1	68,2	11,4	32,6	18,5
Vega Alta	19,4	34,4	-15,8	18,6	8,2	23,2	59,4	71,2	7,9	11,8	13,4
Oriental	2,9	38,6	-11,4	-35,5	1,2	25,1	41,3	85,9	21,2	36,2	23,2
Vega Media	13,9	45,6	27,4	-12,9	5,9	24,6	34,2	82,3	17,5	36,7	18,5
Mar Menor	29,9	27,5	-56,7	26,6	12,7	23,1	52,9	76,5	23,4	43,8	27,4
Valle de Ricote	2,7	21,1	-17,9	-48,6	1,2	34,3	41,7	69,4	39,5	21,4	21,7
TOTAL	**236,0**	**39,6**	**-16,0**	**-36,2**	**100,0**	**26,2**	**41,1**	**77,2**	**18,4**	**30,9**	**18,3**

(1) La agrupación de los municipios por comarcas se encuentra en la tabla 3.28.

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

los servicios), la caída de la tasa de extranjería es mucho más pronunciada en tales ítems, sin perjuicio de que todavía descuellan sobremanera por la alta presencia de la contratación extranjera. En efecto, frente una mengua de la tasa total de 3,8 puntos en 2024, en el caso de los hombres baja 4,3, alrededor de 4,5 en las personas que tienen como mínimo 40 años, cerca de 14 en las contrataciones a jornada completa y casi 5 en el contrato fijo discontinuo. En cambio, se acrecienta ligeramente, poco más de un punto porcentual, en las contrataciones para la industria y la construcción, y, sobre todo, en la jornada a tiempo parcial (se alza más de 5 puntos). Variaciones insuficientes para modificar el perfil típico antes apuntado. Conforme a las cifras de 2024, la contratación con extranjeros alcanza las mayores cotas entre los hombres, las personas de 40 o más años, quienes se dedican a la agricultura y en el contrato fijo discontinuo. En cambio, su relevancia sigue siendo muy reducida en la contratación con mujeres, personas de menos de 25 años, en la industria y los servicios, el trabajo a tiempo parcial, la conversión a indefinidos de contratos temporales, personas con discapacidad y en los contratos formativos.

Un sucinto repaso final a la evolución en 2024 de la contratación con extranjeros en el ámbito comarcal se expone en la tabla 3.54, que muestra asimismo las disparidades de su relevancia sectorial, así como en cuanto a temporalidad y presencia de la mujer en esta contratación. Por supuesto, dada la exposición precedente en la que ha quedado subrayada la trascendencia de la disminución del contrato fijo discontinuo en el retroceso de la contratación laboral de la Región de Murcia, sin perjuicio de que también declina moderadamente la temporal, las caídas comarcales, predominantes aun con crecimientos significados en varias, se corresponden con aquellas de más actividad agraria o vinculada a la hostelería.

La disminución más profunda sucede en la comarca de Mar Menor (-56,7%), en gran medida por el desplome en Torre Pacheco. Es el excepcional decremento en esta comarca la causa de que no lleguen a rebasar el promedio regional los de las siguientes en orden de importancia, que se sitúan entre 14 y 18 puntos (Noroeste, Vega Alta y Valle de Ricote). Ahora bien, la contratación con extranjeros aumenta con mucho vigor en Vega Media (27,4%), Altiplano (17,4%) y Río Mula (12,1%). Otro efecto de la pronunciada mengua de la contratación indefinida con inmigrantes es que repunta 1,9 puntos la tasa de temporalidad de la contratación laboral, hasta un 39,6% en la Región. Pero las desigualdades comarcales son extraordinarias, puesto que desciende 23 puntos porcentuales en Valle de Ricote, casi 20 en Bajo Guadalentín y unos 16 en la comarca Oriental, mientras que se eleva cerca de 15 en Mar Menor; por la elevada temporalidad de esta contratación descuellan Campo de Cartagena y Alto Guadalentín, ambas con tasas que rebasan el 50%. La contratación con extranjeros es eminentemente masculina. Las mujeres suscriben en 2024 un 26,2% del total, cuota que se eleva al 38,6% para el conjunto de la contratación laboral. La presencia femenina extranjera en la contratación alcanza más significación en las comarcas de Valle de Ricote (34,3%) y Noroeste (37,6%), quedando lejos del promedio regional Río Mula (21%). Finalmente, la extraordinaria importancia del trabajo extranjero en la agricultura murciana queda plenamente evidenciado en la citada tabla. Frente una tasa de extranjería total del 41,1%, anota un 77,2% en las contrataciones para el sector agrario, sin grandes desigualdades comarcales; los valores de la tasa se encuentran entre el mínimo del 68,2% que arroja en Río Mula y el 85,9% en la comarca Oriental. En lo que concierne a los demás sectores, cabe reseñar su importancia para la industria en Valle de Ricote (39,5%, unos 21 puntos más que el resultado regional del sector); también, para la construcción, en Mar Menor (43,8%), comarca esta que también ostenta la mayor tasa comarcal de contratación con extranjeros en el sector servicios (27,4%).

3.5. REGULACIÓN DE EMPLEO

Las medidas de política laboral implementadas para combatir el deterioro en el tejido empresarial y la destrucción de empleo a causa de la pandemia se encuentran entre las más satisfactorias. El marco normativo creado en torno a la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) otorgó una flexibilidad a las empresas y una protección a las rentas de los trabajadores que, sin duda, evitaron daños todavía más cuantiosos. Esa experiencia es la base que justificó la modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET) a través 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*, que define la actual estructura de los mecanismos reguladores de empleo. En síntesis, cuando el expediente conlleva el fin de la relación laboral, se canaliza a través del despido colectivo y de la extinción del contrato por causas objetivas, mientras que las vías no extintivas, como refleja el artículo 47 del ET, se basan en la reducción de jornada o la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) o derivadas de fuerza mayor. El citado Real Decreto-ley 32/2021 introduce el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para su aplicación en dos modalidades. Una de ellas, la denominada cíclica, lo permite en caso de desestabilización en la coyuntura macroeconómica general, no aplicable en esta fase de la economía. La otra es la modalidad sectorial, activada para las agencias de viaje a lo largo de 2022 y a finales de 2024 para la fabricación de vehículos de motor, al objeto de proteger a las empresas y trabajadores afectados por la dana acaecida en Valencia el pasado mes de octubre.

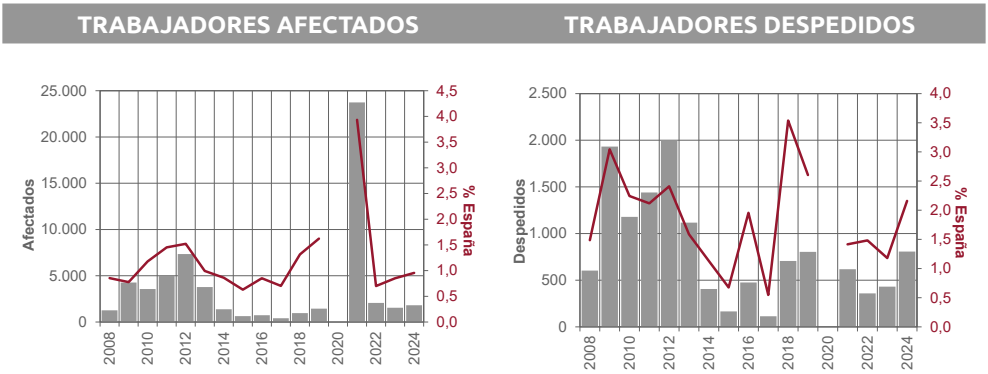
Por consiguiente, este es un ordenamiento ya consolidado que se emplea en una etapa económica en la que tanto la producción como el empleo avanzan con un ritmo al menos moderado y sin volatilidades reseñables. Lejos de las convulsiones desencadenadas por la, ya lejana, crisis financiera e inmobiliaria y la más reciente de origen pandémico, las estadísticas de regulación de empleo ofrecen cifras con variaciones anuales que no difieren de las que pueden ser consideradas habituales en este escenario. No obstante, conforme a los números de 2024, se observa en la Región de Murcia un crecimiento relevante de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo y, más aún, de los que resultaron despedidos, aunque, en el contexto de las cantidades nacionales, las correspondientes participaciones relativas son significativamente inferiores a las que representan a la economía murciana en la española. Por otra parte, respecto a las cuantías de 2019, se comprueba que el incremento del total de trabajadores incursos en tales medidas es más vigoroso que el de aquellos a quienes se les extinguió su relación laboral, de lo que se infiere un mayor interés por las medidas de flexibilidad que evitan los despidos.

La información que se ofrece en esta sección se encuentra en *Estadística de regulación de empleo,* del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que unifica la proveniente de la Dirección General de Trabajo ministerial15 y la de las autoridades laborales competentes de las Comunidades Autónomas16. Se complementa con el desglose

15 A la que le corresponden los ERE de empresas con centros de trabajo en más de un ámbito autonómico.

16 En este caso, su competencia recae

GRÁFICO 3.46.
TRABAJADORES AFECTADOS Y DESPEDIDOS MEDIANTE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2008-2024 (1)



(1) Sin datos correspondientes a 2020 debido a que el Ministerio de Trabajo y Economía Social sólo los proporciona sobre ERE comunicados a la Dirección General de Trabajo del mismo.

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

que realiza el CREM sobre determinadas variables (sexo, actividades productivas, motivo del expediente, tamaño de las empresas, etc.).

En 2024, las cifras de la Región de Murcia denotan que son menos empresas que en el año anterior las que acuden a los ERE pero con más trabajadores afectados. En concreto 65 empresas, cuando fueron 75 en 2023, y 1.809 trabajadores, que conllevan una tasa anual de un 17,4%. En España, en cambio, el aumento del número de empresas es de gran intensidad, de un 57%, aunque se limita a 4,5 puntos porcentuales el de los trabajadores incluidos en tales expedientes. Ciertamente, estos números están condicionados por los, inusuales, de la Comunidad Valenciana, que concentra más de la mitad de estas empresas y a un tercio de los trabajadores. Si en las estadísticas de los años 2023 y 2024 se excluyen los datos de la referida región, las variaciones del conjunto nacional son notablemente negativas, de un 13 y -17% respectivamente. De hecho, como muestra la tabla 3.55, muy pocas autonomías aprueban más procedimientos regulatorios en 2024 que en la anualidad precedente, lo que sucede a casi la mitad de ellas en cuanto a los trabajadores. En cualquier caso, las tasas de variación anual son muy dispares, con Extremadura a la cabeza por la magnitud del crecimiento de los trabajadores afectados, excluida la región valenciana, y Galicia por lo contrario. Pese al ascenso en la Región de los trabajadores en ERE, descuella sobremanera que sólo suponen un 1% del total nacional (1,4% excluida la cifra de la Comunidad Valenciana), mientras que la cuota de empleo rebasa con holgura el 3%.

Quizá por el entorno de inestabilidad económica en el que se ha desenvuelto la economía desde la pandemia, a la que si-

en los ERE de ámbito autonómico o provincial.

TABLA 3.55.
EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2024 (1)

	2024			2023-2024 (%)		2019-2024 (%)	
	Número		% España				
	Empresas	Trabajadores	Trabajadores	Empresas	Trabajadores	Empresas	Trabajadores
Andalucía	428	14.614	7,7	-23,3	-3,4	99,1	176,3
Aragón	158	6.086	3,2	-20,6	-25,6	45,0	129,3
Asturias	89	2.045	1,1	-31,0	-83,9	-39,5	-34,9
Baleares	87	1.754	0,9	10,1	74,2	16,0	50,3
Canarias	113	2.967	1,6	-11,0	-12,7	17,7	-13,4
Cantabria	81	4.051	2,1	-25,7	-14,5	19,1	105,6
Castilla-La Mancha	118	2.183	1,2	7,3	49,8	76,1	54,2
Castilla y León	174	9.383	5,0	-14,7	5,6	6,7	85,0
Cataluña	631	19.062	10,1	-10,7	-48,9	51,0	60,2
C. Valenciana	3.178	63.889	33,8	447,9	115,3	912,1	132,4
Extremadura	62	1.794	0,9	-20,5	89,6	24,0	136,1
Galicia	344	9.967	5,3	-12,7	-32,9	107,2	112,4
Madrid	501	18.013	9,5	-2,5	15,5	52,3	33,4
R.Murcia	65	1.809	1,0	-13,3	17,4	14,0	25,4
Navarra	155	18.525	9,8	-7,2	25,4	162,7	852,9
País Vasco	262	12.241	6,5	-10,6	18,6	47,2	327,9
Rioja, La	27	732	0,4	-35,7	16,4	58,8	411,9
Total	**5.960**	**189.203**	**100,0**	**57,0**	**4,5**	**174,8**	**112,8**

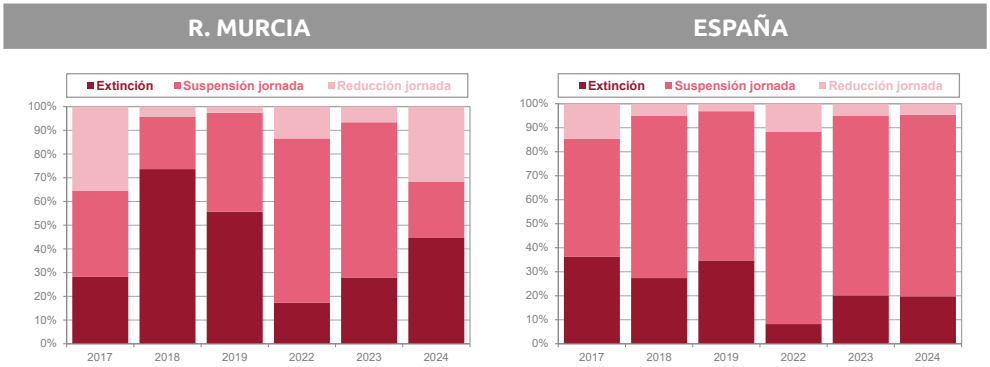
(1) En los datos de empresas, el total nacional no coincide con la suma de datos por comunidades autónomas debido a que una misma empresa puede tener centros afectados en distintas comunidades autónomas.

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

guió el desmesurado crecimiento de los costes de la energía, asimismo de la inflación y luego la incertidumbre por factores geopolíticos que amenazan una guerra comercial, se observa más actividad en la aplicación de medidas regulatorias del empleo que antes del coronavirus. Así, de nuevo con los datos de la comunidad murciana, el período 2019-2024 se cierra con subidas del 14% en las empresas promotoras de ERE y del 25,4% respecto a los trabajadores afectados. Son alzas significadas, aunque muy inferiores a las de España incluso si se omiten los datos de la Comunidad Valenciana en la comparación. Y entre las más bajas de las regiones, como muestra la mencionada tabla.

El aspecto más preocupante de la estadística de regulación de empleo relativa a 2024 es el fuerte crecimiento en la Región de Murcia de los trabajadores despedidos a través de un ERE. En efecto, son 807, un 87,2% más que un año antes; en España, la tasa equiparable es de un 2,4%. Aunque, de nuevo, aquella cantidad, respecto a la del conjunto nacional, supone un porcentaje notablemente menor que el de la población ocupada, alrededor de un punto porcentual, de la misma se deriva que casi la mitad de los trabajadores afectados por procedimientos regulatorios de empleo (44,6%) resultaron despedidos, cuando en España no llega a la quinta parte. Ha sucedido también en el bienio precedente, con

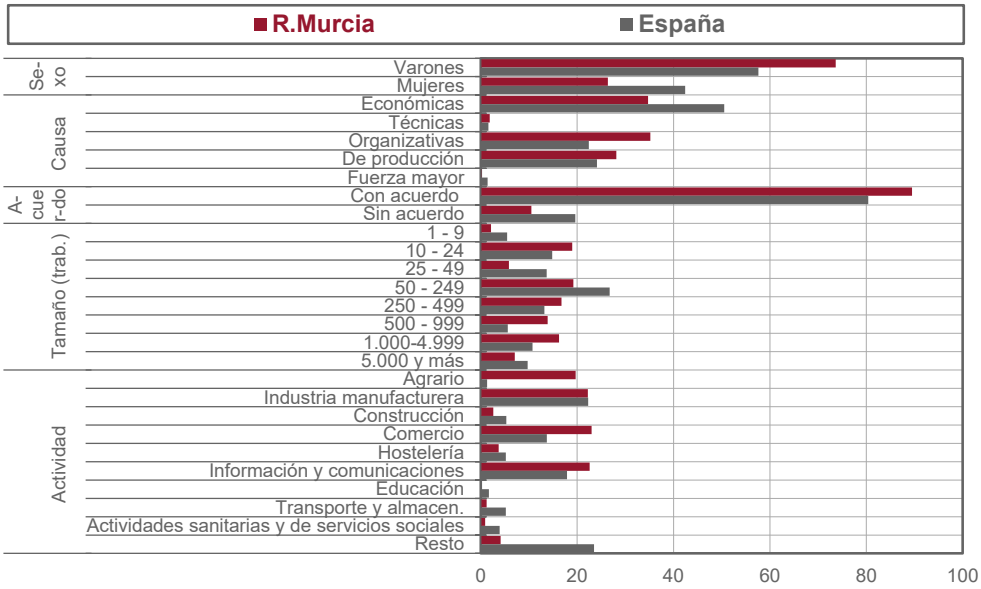
GRÁFICO 3.47.
TRABAJADORES AFECTADOS MEDIANTE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR TIPO DE MEDIDA (% del total) (1)



(1) Sin datos de 2020. Se omite 2021 para evitar la distorsión de los efectos de los ERTE debidos a la pandemia.

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

GRÁFICO 3.48.
TRABAJADORES DESPEDIDOS EN EXPEDIENTES COLECTIVOS. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS. 2024 (1)



(1) Porcentaje sobre el número total de trabajadores despedidos en expedientes autorizados por las autoridades laborales competentes.

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

menos brecha: frente a un promedio en la Región del 30% entre 2022 y 2024, arroja un 16% en España; de ello se infiere cierta preferencia en el país por medidas de flexibilización menos gravosas que el fin de la relación laboral. Eso sí, el porcentaje autonómico también desprende que se modera recientemente el interés por la aplicación de medidas extintivas del contrato laboral en relación con los años inmediatamente anteriores a la pandemia; en concreto, ese mismo cálculo para los años 2017-2019 arroja un 52,5% (en España, 32,8%).

El vigoroso crecimiento en la Región de los trabajadores afectados por medidas de extinción tiene su contraparte en el decremento de aquellos a quienes se les aplica la suspensión de jornada. Estos, en concreto, suman 430, cuando se sobrepasaron por poco los mil en 2023, que relativamente supone un 57,3%; en España repuntan, siquiera con suavidad (5,4%), en gran medida por los ERTE debidos a la dana que se produjo en Valencia. Sin menoscabo del deterioro que supone la regulación de empleo, es destacable el excepcional aumento que sucede en la reducción de jornada, frente a las otras medidas más gravosas para el trabajador. En el territorio económico afecta a 572 trabajadores, 5,7 veces la cifra de 2023; en el país, retroceden un 2%.

Se ha descrito que cerca de la mitad de los trabajadores incluidos en la Región de Murcia en expedientes colectivos de regulación de empleo resultaron despedidos en 2024. Por ello, es interesante repasar las principales características de esos trabajadores. La mayoría son varones (73,6%), lo que sucede forma recurrente, y con una diferencia amplia respecto a España (57,6%). Las causas económicas suelen ser el motivo más habitual para justificar los procedimientos regulatorios (88,6% en 2023). Un año después son las razones organizativas (35,2%) las que más los motivan, prácticamente la misma relevancia que tienen aquellas en 2024 y unos 7 puntos más de lo que suponen las causas de tipo productivo; en España, la mitad de los ERE obedecen a causas económicas, y casi la mitad se reparten por igual las organizativas o de producción. Resalta a su vez el muy elevado porcentaje de los procedimientos que se resuelven con acuerdo; si este porcentaje suele representar, en general, entre un 80-85%, se eleva al 89,5% en 2024 (80,4% en el conjunto nacional). En lo que concierne al tamaño de las empresas atendiendo al número de trabajadores, se subraya la dispersión. No obstante, sobresale el tramo de 50 a 249 trabajadores, que reúne un 19,2% de los trabajadores despedidos (también en España, con un 26,8%); prácticamente lo mismo supone el rango de 10 a 24 trabajadores y sólo unos tres puntos menos los intervalos 250-499 y 1.000-4.999 trabajadores.

Más agrupación presenta el desglose por actividades productivas. Con varias novedades de interés en 2024. Cuatro concentran casi el 88% de aquellos: *Comercio* (23%), *Información y comunicaciones* (22,6%), *Industria manufacturera* (22,2%) y *Agrario* (19,7%). Mientras que suele ser frecuente la presencia en esta lista de las ramas manufacturera y comercial, no lo es que figure la agraria (aunque en 2023 ya aportaron algo más de un 8%) y, menos aún, *Información y comunicaciones*, casi sin procedimientos en las últimas anualidades. Aunque en España está mucho más repartida esta clasificación, también ostentan los porcentajes más elevados algunas de las ramas citadas, como *Industria manufacturera* que encabeza la lista, *Información y comunicaciones* y *Comercio.* Siguiendo con este criterio en las otras medidas regulatorias, resalta que casi la totalidad de los trabajadores afectados por la reducción de jornada son de la industria manufacturera (94,9%). Respecto a la suspensión de jornada, aunque esta última y las ramas comercial, hostelera y de comunicaciones se encuentran asimismo con porcentajes abultados, es reseñable que esta modalidad es la usada preferentemente en *Actividades administrativas y servicios auxiliares a las empresas* (21,6%) así como en *Actividades artísticas y recreativas* (11,2%).

3.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA[17]

El informe mantiene la metodología consolidada en años anteriores, centrando su análisis en los convenios colectivos de sector y de empresa que han sido publicados en el BORM en 2024 y que han tenido vigencia durante ese mismo año, incluso si sus efectos se retrotraen a una fecha anterior al 1 de enero. Se excluyen aquellos convenios que no cumplen simultáneamente los requisitos de publicación y vigencia, así como las simples modificaciones o revisiones de convenios ya existentes. Atendiendo a dichos parámetros, en 2024 se han registrado 29 convenios colectivos de nueva negociación (7 de sector y 22 de empresa), una cifra inferior a los 32 convenios de 2023 y 2022. El descenso se debe, principalmente, a la caída en el número de convenios sectoriales, lo cual interrumpe la tendencia ascendente observada en los dos años anteriores. A pesar de esta leve reducción, el número total de convenios se mantiene en una línea de estabilidad si se considera el periodo post-pandemia.

La evolución histórica del número de convenios sectoriales negociados en la Región de Murcia desde 2007 refleja ciclos de expansión y contracción que responden a variables tanto políticas como económicas. Los 7 convenios sectoriales de 2024 suponen una cifra que está muy por debajo de los 14 de 2023 o los 13 de 2022, pero igual a la de 2020 y 2019, así como una pérdida de cobertura respecto a momentos de alta actividad negociadora como 2014 (8 convenios) o 2013 (17 convenios). A nivel de alcance poblacional, también se aprecia una fuerte contracción. En 2024, los 7 convenios sectoriales afectan a 40.650 trabajadores, frente a los 87.975 de 2023 y los 47.775 de 2022. El descenso es significativo si se compara con años anteriores como 2008 (127.858 trabajadores) o 2009 (95.701). Esta mengua puede estar vinculada tanto al freno en la negociación como a cambios en la estructura productiva o al auge de convenios de empresa frente a los sectoriales.

En 2024, la negociación colectiva murciana ha mostrado una inclinación cada vez más marcada hacia convenios de mayor duración. Más de la mitad de los textos analizados han pactado vigencias de entre tres y cinco años. Esta tendencia responde al objetivo de optimizar los recursos negociadores, evitando el desgaste de revisiones frecuentes. Además, se observa una práctica consolidada de retroacción de efectos: la mayoría de los convenios produce efectos desde una fecha anterior a su firma, lo que denota una intensa actividad negociadora previa y la necesidad de dar cobertura a periodos ya transcurridos. En línea con ese objetivo de eficiencia, se ha generalizado la renuncia a las denuncias automáticas: en 2024, solo el convenio del sector de *Aceitunas* la contempla expresamente. Esta omisión refuerza el carácter no disruptivo de la negociación y la voluntad de continuidad normativa.

Pese a lo anterior, el análisis también revela una paradoja: las empresas murcianas siguen mostrando una considerable reticencia a recurrir al arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos. Aun-

17 El contenido de esta sección es un resumen del *Informe de la negociación colectiva en la Región de Murcia (2024)* realizado por María Belén Fernández Collados (catedrática) y Alejandra Selma Penalva (catedrática), pertenecientes al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, bajo la supervisión y coordinación de Faustino Cavas Martínez, catedrático del citado Departamento y miembro del grupo tercero del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia. Está disponible en la página web del CESRM.

que es habitual que los convenios recojan de forma literal el contenido del art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la ultraactividad de los convenios, muy pocos dan un paso adicional hacia el compromiso firme con fórmulas obligatorias de solución extrajudicial. De hecho, en todo 2024 solo se ha detectado un caso —el convenio del sector de *Transportes Urbanos*— en que se establece un arbitraje obligatorio una vez transcurrido un año desde la denuncia sin haberse alcanzado un nuevo acuerdo. Esta falta de compromiso firme genera un riesgo de bloqueo en procesos negociadores largos y tensionados, especialmente en contextos de desequilibrio de poder o incertidumbre económica.

Un dato especialmente destacable es el alto grado de preocupación por parte de las comisiones negociadoras por preservar la unidad del convenio. Cerca del 60% de los de sector y más del 70% de los de empresa condicionan expresamente la eficacia del convenio a la validez de todas sus cláusulas, de modo que la invalidez de una parte podría comprometer la aplicación del conjunto. Esto se traduce en una voluntad explícita de asegurar coherencia jurídica y evitar la fragmentación normativa. Esta cláusula de eficacia global responde también a un razonamiento doctrinal asentado: en ausencia de previsión expresa, la nulidad de una cláusula se sustituye por el contenido normativo aplicable, pero no invalida el conjunto del convenio. Por tanto, la inclusión expresa de estas previsiones refleja una mayor sofisticación jurídica y preventiva en la redacción de los textos.

Uno de los avances más notables de 2024 ha sido la creciente precisión con la que se define el ámbito funcional de aplicación de los convenios. Esta práctica, antes poco habitual, permite delimitar con mayor exactitud qué actividades, procesos o categorías profesionales quedan cubiertos por el convenio. En el ámbito sectorial, esto se traduce en una mejor identificación de las empresas afectadas; en el ámbito de empresa, se convierte en una herramienta útil para aclarar el marco de las relaciones laborales internas.

En cuanto al **ámbito territorial**, la fórmula más común sigue siendo la genérica: “empresas que presten servicios en la Región de Murcia” o “centros de trabajo ubicados en la región”. No obstante, algunos convenios aportan detalles adicionales, como la sede social de la empresa o el municipio concreto de prestación. Esto ocurre especialmente en aquellos casos en que la empresa no dispone de una estructura territorial amplia. De hecho, en 2024 no se ha registrado ningún convenio “de centro”, lo que indica una alta concentración de actividad en una única localización y confirma el predominio de las pymes el tejido empresarial regional. Las exclusiones personales son mínimas y generalmente estándar: altos cargos, trabajadores autónomos, personal en prácticas o subcontratado. El único caso específico detectado es el del convenio de *Urbamusa*, limitado al personal ORA (Ordenación y Regulación del Aparcamiento), lo que constituye una forma de convenio “de franja”, poco común en la práctica.

El análisis de los convenios colectivos murcianos de 2024 revela una notable escasez de referencias a elementos clave de la **organización del trabajo** en el contexto de transformación digital. Cuestiones como el teletrabajo, la Inteligencia Artificial en la gestión productiva, el registro de jornada o el derecho a la desconexión digital apenas tienen presencia en los textos negociados. En la mayoría de los casos, las menciones son meramente genéricas, sin previsiones prácticas ni compromisos concretos por parte de las empresas o representantes de los trabajadores. Esta falta de desarrollo normativo puede interpretarse como una oportunidad desaprovechada para alinear la negociación colectiva con los nuevos modelos laborales emergentes. En cambio, el trabajo a turnos sigue siendo el eje más trabajado dentro de la organización laboral convencional. Los convenios abordan con detalle aspectos como la elaboración de cuadrantes, el régimen de cambios de tur-

no, la cobertura de ausencias, los preavisos por inasistencia y la compensación de descansos. Esta regulación exhaustiva refleja la importancia práctica que tiene el trabajo por turnos en los sectores más representativos del tejido productivo murciano. La atención a este formato tradicional de organización contrasta con la indiferencia hacia modalidades más flexibles o tecnológicamente mediadas.

El tratamiento del **teletrabajo** es un claro ejemplo del distanciamiento entre la norma legal y su desarrollo convencional. Aunque el marco jurídico, en particular el artículo 5 de la Ley 10/2021, permite la implantación del teletrabajo mediante acuerdo entre las partes, la negociación colectiva murciana apenas recoge esta posibilidad de forma activa. En 2024, las referencias al trabajo a distancia son mínimas y formuladas con carácter genérico, sin establecer mecanismos concretos de implantación ni garantías específicas para su uso. Esta actitud transversal afecta tanto a los convenios de empresa como a los de sector, lo que descarta una explicación basada únicamente en el ámbito de negociación. De hecho, incluso en sectores potencialmente compatibles con el teletrabajo (como servicios administrativos, tecnologías de la información o gestión documental), las cláusulas se limitan a reconocer la legalidad de esta modalidad sin añadir contenido adicional que facilite su despliegue real.

El escaso desarrollo del teletrabajo no parece responder únicamente a una resistencia cultural o sindical, sino también a las características estructurales del tejido productivo regional. Un análisis de los sectores y empresas que han firmado convenios en 2024 muestra que una gran parte de ellos pertenece a actividades donde la presencialidad es esencial: transporte, limpieza, producción industrial o servicios logísticos. Estos entornos no ofrecen un terreno propicio para el despliegue masivo del trabajo a distancia, lo que condiciona las prioridades negociadoras. No obstante, algunos indicios apuntan a una cierta voluntad exploratoria en casos puntuales. Por ejemplo, el convenio de *La Verdad* contempla la creación de un grupo de trabajo para estudiar la viabilidad del teletrabajo. Los convenios de *Engie* y *Zukán* permiten su aplicación un día por semana, introduciendo un formato híbrido. En el caso de *Sabic*, se incorpora incluso una cláusula de compensación por reducción de gastos de transporte, vinculada al uso del teletrabajo. Estas medidas, aunque todavía marginales, muestran que existen márgenes para una evolución futura, especialmente si se generan modelos replicables.

Por otro lado, resulta llamativo que solo un convenio colectivo —nuevamente el de *La Verdad*— haya incorporado un canal interno de denuncias ante actividades o conductas potencialmente irregulares, pese a que la Ley 2/2023 obliga a todas las empresas con más de 50 trabajadores a implementarlo desde diciembre de 2023. Esta omisión generalizada en la negociación colectiva constituye un punto crítico. La escasa recepción de esta obligación legal en los convenios revela un posible desfase entre la normativa estatal y la práctica negociadora a nivel regional. Más aún si se considera que este mecanismo no solo cumple una función de cumplimiento normativo, sino que constituye un instrumento relevante para la prevención de irregularidades internas y la protección de derechos fundamentales en el entorno laboral.

La regulación del **tiempo de trabajo** sigue ocupando un lugar central en los convenios colectivos murcianos, tanto de sector como de empresa. A lo largo de 2024, se han identificado múltiples tendencias que reflejan continuidad, ajustes y ciertas innovaciones en aspectos como el cómputo de jornada, distribución irregular, pausas, trabajo a distancia o desconexión digital. Todos los convenios analizados regulan el cómputo de jornada. En el ámbito sectorial, se distribuyen casi por igual entre cómputo mixto (semanal/anual) y anual, aunque predomina levemente el primero. En el ámbito empresarial, la opción por el cóm-

puto anual es mayoritaria, siendo notable que exista una proporción equilibrada entre convenios con cómputo anual y semanal. En cuanto a la duración anual pactada, los convenios de sector fijan una media de 1.778 horas y 21 minutos para 2024, ligeramente inferior a las cifras de años anteriores. En la empresa, esta media asciende a 1.775 horas y 7 minutos, marcando el valor más alto desde 2020.

En 2024, la jornada semanal en los convenios sectoriales se mantiene en 40 horas, sin convenios que prevean jornadas inferiores. Esta estabilidad contrasta con 2022, cuando la media se redujo levemente. En empresa, el promedio es más dinámico: 39 horas y 18 minutos en 2024, superior a 2022, pero aún lejos de las 36 horas y 33 minutos registradas en 2021. La anunciada intención del Ministerio de Trabajo y Economía Social de reducir la jornada máxima semanal a 37,5 horas, aún en fase de anteproyecto de reforma, ha tenido ya eco en dos convenios colectivos de empresa: *Jake, S.A.* y *Urbanizadora Municipal S.A.*, que introducen cláusulas preliminares sobre dicha posible reducción.

La **distribución irregular de la jornada** continúa siendo una cláusula negocial habitual en la negociación colectiva murciana, prevista en más de la mitad de los convenios colectivos regionales (concretamente en el 57,1% de los sectoriales y en el 54,6% de los convenios de empresa), si bien, la mayoría se limita a reproducir lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, fundamentalmente en sector, pues en empresa sí que suelen definirse márgenes específicos que oscilan entre el 6,7% y el 25% de la jornada, frente al estándar del 10% previsto en la mayoría. Por el contrario, las previsiones de jornada intensiva, flexibilidad horaria y reducción de jornada por razones familiares no son muy frecuentes.

La clásica **"pausa por bocadillo"** experimenta una recuperación importante tras el retroceso sufrido en la negociación colectiva murciana con la entrada en vigor del RDL 8/2019 y, lo que es más importante, todos los convenios de sector y más del 75% de los de empresa la reconocen como tiempo de trabajo efectivo. El **registro de jornada** sigue teniendo escasa repercusión en la negociación colectiva de la Región de Murcia, solo cuatro convenios en 2024 (uno de sector y tres de empresa) atienden de forma específica el mandato del art. 34.9 ET sobre registro horario. Destaca el convenio de *Zukán*, que regula con detalle aspectos como el registro en trabajo a distancia, servicios fuera de jornada y horas extra, consolidándose como un modelo normativo avanzado. La cobertura de las **horas extraordinarias** ha mejorado: en 2024, todos los convenios tanto de sector como de empresa las regulan. En el sector, se iguala la proporción entre convenios que optan por compensación económica y aquellos que contemplan opciones alternativas. En la empresa, predomina la posibilidad de elección. Especial mención merece el convenio de *Engie Cartagena*, que distingue entre horas por fuerza mayor, estructurales y suplementarias, estableciendo un sistema diferenciado y técnicamente depurado.

La falta de desarrollo convencional del derecho a la **desconexión digital** sigue siendo llamativa. En 2024, ningún convenio sectorial lo regula, y solo dos convenios de empresa lo mencionan. La cifra repite la escasa atención prestada en 2023 y 2022. Pese a que la Ley Orgánica 3/2018 reconoce el derecho para cualquier trabajador que utilice herramientas digitales, su implementación convencional no avanza. La omisión genera incertidumbre sobre los límites del tiempo de disponibilidad y podría afectar negativamente al descanso efectivo y la conciliación. Igualmente, la regulación convencional del **trabajo a distancia** es escasa tanto en términos cualitativos como cuantitativos. En el ámbito de sector ningún convenio colectivo regula expresamente el trabajo a distancia en 2024, aunque en empresa, a diferencia de 2023, en 2024 se detecta una mayor presencia del

trabajo, alcanzando un 31,8% de cobertura. No obstante, la mayoría de los textos solo definen el concepto o remiten a la Ley 10/2021, sin cláusulas operativas relevantes, a excepción de *Sabic Innovative Plastics España*, que introduce una regulación más precisa y sustantiva.

La negociación colectiva murciana continúa mostrando una tendencia generalizada a mantener los mínimos legales en materia de **vacaciones**. Ni en el ámbito sectorial ni en el empresarial se observa un uso extendido de días adicionales como medida de fomento del rendimiento, ni como estrategia de conciliación de la vida personal y laboral. Los criterios para asignar turnos de vacaciones ante coincidencias entre trabajadores suelen basarse exclusivamente en categoría profesional y antigüedad, como reflejan los convenios de *Estrella de Levante*, *Thader* y *U. Caec*. Solo de forma excepcional —por ejemplo, en *Sabic*— se introduce el criterio de tener hijos en edad escolar como elemento prioritario. Esta escasa atención a variables personales limita el potencial de los convenios como instrumentos de conciliación. No obstante, aunque la flexibilización del disfrute de vacaciones por motivos familiares sigue siendo una práctica marginal en la negociación colectiva murciana, sí se detecta un lento avance en el reconocimiento de días retribuidos por asuntos propios.

En materia de **licencias y excedencias**, tras varios años señalando la persistencia de distinciones entre permisos por maternidad y paternidad, la negociación colectiva murciana parece haber alineado sus textos con el marco legal establecido por el RDL 6/2019. En 2024, ya no se detectan convenios que reproduzcan esas distinciones, ni cláusulas que mantengan licencias retribuidas por nacimiento de hijo o hija, una figura derogada legalmente. Son escasos los convenios que hacen referencia a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento y los que lo hacen rara vez añaden contenido propio, con la salvedad de dos convenios (*Sabic* y *La Verdad*) que amplían la duración de la suspensión (18 y 20 semanas respectivamente), ampliación que, en el segundo caso, será sólo aplicable a la madre. La negociación colectiva murciana continúa mostrando una notable riqueza en la regulación de licencias y permisos, tanto típicos (recogidos en el ET) como atípicos (de creación convencional). Esta riqueza normativa supera ampliamente la mera reproducción del Estatuto de los Trabajadores, incorporando previsiones que refuerzan la conciliación y la adaptabilidad.

Entre los permisos atípicos más destacados se encuentran, entre otros, los previstos para asistencia a comuniones o bautizos de familiares (*La Verdad* y *Sabic*), bodas de familiares (presente en el 28,6% de convenios de sector y 42,9% de empresa), sepelios en horario laboral (*Sabic*, *Estrella de Levante*), nacimiento de nietos/as (Limpieza de edificios y locales) o asuntos propios (regulado en 42,86% de sector y 52,38% de empresa). Especial atención merece el caso de *Estrella de Levante*, cuyo convenio permite ausencias de hasta 16 horas anuales para gestiones médicas, legales o académicas, e incluso tutorías escolares. Otro ejemplo interesante es *Urbanizadora Municipal S.A.*, que reconoce ausencias no retribuidas para asistir a eventos escolares, previa solicitud anticipada.

Por lo que hace a los permisos típicos, la licencia por matrimonio y por enfermedad, accidente o fallecimiento de familiares son las más presentes en la negociación colectiva regional, aunque sin grandes aportaciones, pues tan sólo dos convenios amplían la licencia por matrimonio o prevén la posibilidad de acumularla con vacaciones y tampoco pueden hallarse novedades significativas con respecto a las licencias por enfermedad, accidente o fallecimiento de familiares más allá de la definición detallada de qué se considera “hospitalización” y “enfermedad grave” del convenio de empresa *Sabic*. Un convenio que también es ciertamente innovador al regular una licencia retribuida en caso

de divorcio o separación legal, una figura prácticamente inexistente en la práctica convencional.

El impacto de las reformas introducidas por el RDL 5/2023 en materia de conciliación (permiso parental de 8 semanas, ampliación de permisos por enfermedad o accidente, y adaptación de jornada) en la negociación colectiva de 2024 ha sido aún limitado. Del mismo modo, pese al RDL 6/2019, sigue siendo muy bajo el número de convenios que concretan el período de acumulación de la lactancia: 6 convenios (2 de sector y 4 de empresa), y con duraciones mínimas (entre 12 y 15 días). Al contrario que con los permisos y licencias, la regulación de las excedencias sigue siendo escasa y poco innovadora, limitándose a reproducir el art. 46 ET sin mejoras relevantes.

En 2024, las **retribuciones** siguen siendo uno de los ejes centrales en la negociación colectiva murciana, si bien se observa una tendencia clara hacia la moderación. Aunque muchos convenios introducen fórmulas de actualización salarial automática para evitar reabrir la negociación cada año, lo cierto es que la inclusión de cláusulas de garantía salarial ligadas al IPC es cada vez menos frecuente. Las fuertes subidas inflacionarias de los últimos ejercicios han generado una marcada resistencia empresarial a asumir compromisos de revisión con efecto retroactivo. Un ejemplo paradigmático es el de la empresa *IFF*, que limita el ajuste al 4,5%, anticipando un control del impacto económico. En conjunto, la media del incremento salarial pactado en la región ronda el 3%, alineándose con el IPC nacional del mismo año. Este comportamiento evidencia un enfoque de prudencia económica, que intenta equilibrar el mantenimiento del poder adquisitivo sin generar desajustes financieros en la empresa.

La **estructura retributiva** sigue mostrando un proceso progresivo de simplificación. Disminuye el número de complementos personales y funcionales, se restringen al mínimo los pagos en especie y prácticamente desaparecen las percepciones extrasalariales. Los **complementos** más frecuentes siguen siendo los de antigüedad, nocturnidad y turnicidad, todos ellos previstos en el ET. En cambio, se reduce la presencia de pluses de productividad o de penosidad, debido a las exigencias técnicas de su implantación (cuantificación de rendimiento o la reducción de condiciones penosas por mejoras tecnológicas). Aumenta la presencia de «pluses por puesto», que agrupan las características específicas del puesto sin necesidad de individualización. El complemento más problemático y relevante en 2024 es, sin duda, el «plus de asistencia» o «complemento de prevención del absentismo», que entra en conflicto con los principios de no discriminación por enfermedad o responsabilidades familiares. La Audiencia Nacional (SAN 19/06/2023) y el Tribunal Supremo (STS 40/2025) han resuelto que este tipo de cláusulas son nulas si penalizan ausencias justificadas (por IT, conciliación, cuidados, etc.), por constituir un trato económico desfavorable. En consecuencia: cláusulas que excluyen todo tipo de ausencia del derecho al plus son nulas (ej. *IFF*); cláusulas que descuentan parcialmente, salvo excepciones muy restrictivas, también son inválidas (ej. *Juke*, que sólo excluye IT de larga duración). Se admite únicamente que estos complementos se liguen proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, como ocurre con ciertos incentivos de productividad. Es imprescindible que los convenios comiencen a diferenciar entre absentismo general y ausencias injustificadas, siendo estas últimas las únicas susceptibles de penalización retributiva sin infringir derechos fundamentales. El plus por domingos y festivos, presente en cerca del 40% de convenios de empresa, constituye una de las pocas excepciones legalmente aceptadas a la regla del descanso semanal. Convenios como *Engie, Sabic* o *La Verdad* lo regulan con cuantías reforzadas para fechas especiales (Nochebuena, Navidad, etc.). El convenio de *Estrella de Levante* incluso prevé un complemento por «descansos no disfrutados». Estos com-

plementos se legitiman en el marco del art. 5 y 17 de la Directiva 2003/88/CE y del art. 47 del RD 2001/1983, que exige una retribución mínima del 175% del valor de la hora ordinaria cuando no hay descanso compensatorio. Aunque las justificaciones suelen ser escuetas, la compensación económica supera los mínimos legales, y es habitual que no se prevea descanso sustitutivo. La STS de 25 de septiembre de 2024 (rec. 3136/2023) ha reiterado que estas retribuciones deben computarse en la base salarial para el cálculo de vacaciones e IT complementada, consolidando su impacto a largo plazo.

En 2024, la negociación colectiva murciana pone un énfasis notable en la definición de **funciones asociadas a cada grupo profesional**, especialmente en el ámbito de empresa. La totalidad de los convenios revisados detallan de forma minuciosa los cometidos de cada puesto de trabajo, lo que aporta claridad funcional, facilita la evaluación del desempeño y permite una gestión más precisa de la carga laboral. Además, se reitera con frecuencia lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores sobre la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional. Aunque esta referencia pueda parecer meramente informativa, tiene implicaciones prácticas sustanciales: permite sancionar incumplimientos, medir con precisión necesidades de personal y aplicar adecuadamente medidas de prevención de riesgos laborales ajustadas a cada puesto. Pese a esta evolución positiva, la regulación convencional de los denominados «compromisos de segunda actividad» sigue siendo extraordinariamente escasa. Estos compromisos, esenciales para adaptar el empleo a situaciones sobrevenidas como la pérdida de capacidades laborales, aparecen casi exclusivamente vinculados a la pérdida del carné de conducir en sectores como el transporte (ej. *Molina Express*, *Murcencage, Cayenge*). Sólo el convenio colectivo de *La Verdad* aborda la situación derivada de una declaración de Incapacidad Permanente Total. Este desajuste normativo resulta especialmente llamativo a raíz de la STJUE de 18 de enero de 2024, que impone a los Estados miembros la obligación de evitar la extinción automática del contrato por incapacidad sin un análisis previo de reubicación del trabajador en otro puesto compatible. Esta sentencia anticipa una reforma inminente del artículo 49.1.e) del ET. Sin embargo, la negociación colectiva murciana aún no ha interiorizado esta exigencia, desaprovechando la oportunidad de liderar el desarrollo convencional del derecho a la recolocación.

Durante 2024, los convenios colectivos de la Región de Murcia se han caracterizado por incluir, con finalidad meramente informativa, las distintas modalidades de **contratación** previstas por la legislación laboral vigente tras la reforma operada por el RDL 32/2021. No obstante, muchos de ellos van más allá de esa mera enumeración normativa y aprovechan el articulado para introducir cláusulas de contenido dispositivo relevante. Así, es habitual que se delimiten expresamente las situaciones en las que cabe recurrir al contrato temporal por circunstancias de la producción o al contrato fijo-discontinuo. Esta previsión permite anticipar las necesidades productivas que justifican estas modalidades de contratación temporal, favoreciendo la seguridad jurídica y la transparencia (por ejemplo, en *Plasbel, Zukán, Moyca, U. Caec, Transporte de viajeros*, etc.). Cabe destacar que este tipo de cláusulas, tradicionalmente asociadas al sector primario, se han extendido a ramas como el transporte, la limpieza o la industria agroalimentaria. Por el contrario, llama la atención el desinterés casi absoluto por los contratos formativos, tanto los de formación en alternancia como los de obtención de práctica profesional.

Un rasgo destacable de la negociación colectiva murciana en 2024 ha sido la atención especial al **periodo de prueba** y al **preaviso de baja voluntaria**. Ambos aspectos, regulados en convenios como los de *Thader, Plasbel, Zukán y Cayenge*, responden a la necesidad de estabilizar

plantillas mediante relaciones contractuales indefinidas. También ha aumentado la preocupación por dotar de objetividad a los **procesos de selección**. Diversos convenios (*Cayenge, Thader, Dotransport*) exigen que se valoren datos neutros y no discriminatorios, en cumplimiento del art. 16.1 de la LISOS. Casos como el de *Estrella de Levante* van más allá, al establecer el uso del método "predictive-index" para las contrataciones, y algunos convenios (*Sabic, Engie, Limpieza de edificios*) otorgan prioridad a quienes hayan trabajado previamente en la empresa mediante contratos temporales.

La **promoción profesional** dentro de la empresa también recibe atención en los convenios analizados. En general, se otorga prioridad para ocupar vacantes de categoría superior a personas ya contratadas, siempre que cumplan los requisitos de titulación y capacidad, tal como establecen convenios como los de *Estrella de Levante*, *Thader* o *Molina Express*. Se exceptúan, naturalmente, los puestos de especial confianza, que se reservan a la libre designación (*Murcencaye, Dotransport*, etc.). Respecto al **pluriempleo**, aunque es una manifestación del derecho al trabajo (art. 35 CE), algunos convenios adoptan medidas restrictivas. *Sabic* exige autorización previa para trabajar en otra empresa, y *Juke* prohíbe que sus trabajadores fijos discontinuos trabajen en la competencia durante los periodos de inactividad. Estas cláusulas pueden colisionar con los límites del art. 21.1 ET sobre pactos de no concurrencia, al no incluir contraprestación económica ni prueba de que exista un perjuicio real para la empresa. Se detectan también compromisos relevantes en materia de **mantenimiento del empleo**. Por ejemplo, el convenio de *Madera* y el de *Limpieza de edificios* mejoran la indemnización por extinción de contratos por circunstancias de la producción, lo cual parece orientado a reducir la litigiosidad al final del vínculo laboral. *La Verdad* establece una indemnización de 33 días por año trabajado en caso de despido por causas objetivas y *Engie* opta por medidas alternativas a la extinción (recolocación, reubicación). La negociación colectiva murciana no incluye apenas compromisos destinados a potenciar la **contratación de ciertos colectivos**, como los trabajadores menores de 30 años, mayores de 45, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, sexo menos representado, etc. Finalmente, resulta notable que más del 40% de los convenios sectoriales incorporen cláusulas de subrogación del personal en casos de **sucesión de contratas** (*Limpieza, Transporte,* etc.), una previsión que también aparece, aunque con menor frecuencia, en convenios de empresa. Sin embargo, muchas veces estos artículos no hacen más que reproducir el contenido del art. 44 ET, sin añadir contenido negociado específico.

En cuanto a **acción social**, la mayoría de los convenios colectivos de la Región de Murcia mantienen como estándar la previsión del complemento por incapacidad temporal (IT) en casos de accidente o enfermedad profesional, con una altísima cobertura tanto en el ámbito sectorial (85,7%) como en el de empresa (81,8%). También es muy común la suscripción del llamado "seguro de convenio", que alcanza al 85,7% de los convenios sectoriales y al 90,9% de los empresariales. Sin embargo, cuando se trata de otras formas de acción social, el panorama cambia. Las ayudas sociales tienden a quedar circunscritas al ámbito empresarial, donde las decisiones tienen mayor margen de personalización (ayudas por matrimonio o natalidad, ayuda por hijos/as con discapacidad, guardería, seguro médico o estudios o planes de pensiones. Un caso paradigmático es el convenio de *La Verdad*, que se distingue por introducir mecanismos avanzados de conciliación y protección social como una bolsa de gasto social estival, con dotación consolidable, préstamos al personal con condiciones definidas y una cláusula de "capacidad disminuida", que garantiza categoría y salario a trabajadores con limitaciones funcionales no reconocidas como incapacidad permanente.

En términos de **prevención de riesgos laborales**, los convenios colectivos regio-

nales reproducen en general los principios de la Ley 31/1995, con menciones poco significativas a la vigilancia de la salud, la ropa de trabajo, el Comité de seguridad y salud y los delegados de prevención. No obstante, algunas empresas, algo más innovadoras en materia de seguridad y salud laboral, van más allá y regulan previsiones formativas específicas, un buzón de sugerencias en materia de prevención o un protocolo de control de conductas adictivas. Se comprueba también que nuestra negociación colectiva todavía no ha tenido tiempo de incluir protocolos que recojan *medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, tal y como, desde la reforma que llevó a cabo el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, actualmente exige el art. 85.1 ET, como contenido mínimo e imprescindible de todo convenio colectivo. Se espera que este sea un contenido muy destacable de la negociación colectiva murciana del año 2025.

Sobre la **solución extrajudicial de conflictos**, desde la entrada en vigor del III ASECMUR (2021), todos los convenios de sector y empresa de 2024 se adhieren tácitamente al sistema autonómico de mediación y arbitraje, al tratarse de un acuerdo con eficacia directa conforme al art. 83.3 del ET. No obstante, siguen siendo escasas las referencias a su aplicación práctica, salvo para los supuestos de inaplicación de condiciones laborales.

La **representación sindical** se regula en el 100% de los convenios sectoriales y en el 86,4% de los de empresa. No obstante, su contenido sigue siendo limitado, circunscribiéndose a mejoras puntuales de crédito horario, concreción de derechos sindicales, tablón de anuncios o descuento de la cuota sindical. La regulación de la **comisión paritaria**, como contenido mínimo negocial, está presente en prácticamente todos los textos de 2024 que, a diferencia de 2023, rara vez establecen un plazo máximo para su constitución. Las previsiones negociales se centran en la concreción del número de componentes (entre 2 y 10), los procedimientos de convocatoria y toma de decisiones y, en menor medida, la fijación de un plazo para resolver los asuntos planteados (28,4% en sector y 33,3% en empresa). Las funciones delegadas de la comisión paritaria son cada vez más numerosas, especialmente en el ámbito de empresa. En 2024 se observan competencias sobre cálculo de jornada anual y calendario laboral, formación continua e igualdad, prevención de riesgos laborales y adecuación al SMI.

Por su parte, el **régimen disciplinario** se regula en más de la mitad de los convenios sectoriales y en casi todos los de empresa (salvo dos), La tipología y el tratamiento sancionador son similares a los de años anteriores, sin avances significativos, con inclusión de tipificación expresa de faltas y sanciones, régimen de prescripción, procedimiento sancionador, algunas menciones a la anotación en el expediente personal.

En el ámbito de la **formación profesional**, los convenios colectivos murcianos de 2024 continúan mostrando referencias escuetas, generalistas y de bajo desarrollo práctico, limitándose mayoritariamente a reproducir lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Esta previsión suele acompañarse de recordatorios sobre el deber del trabajador de asistir a los cursos organizados por la empresa, especialmente aquellos relacionados con la adaptación a nuevas herramientas o técnicas de trabajo. Igualmente, es frecuente incluir la obligatoriedad de realizar la formación en prevención de riesgos laborales, aunque con escasa concreción en cuanto a tiempos, formatos o condiciones. Un aspecto positivo es que algunos convenios van más allá del marco legal: cerca del 15% de los textos suscritos en 2024 reconocen permiso retribuido para acudir a exámenes, mejorando lo previsto en el art. 23.1.a) ET. También existen iniciativas destacables, como el plus de cualificación previsto en *Engie*, que premia al personal

que haya completado un itinerario formativo predeterminado por la empresa, o la posibilidad recogida en el convenio de *Sabic* para solicitar ayuda económica destinada a sufragar formación externa. En cuanto al compromiso con la formación continua, este aparece de forma genérica en casi la mitad de los convenios sectoriales y en aproximadamente una quinta parte de los convenios de empresa. No obstante, estos compromisos suelen carecer de concreción o planificación estratégica, y rara vez están ligados a resultados medibles. Una de las iniciativas más ambiciosas —aunque escasa— es la creación de comisiones de formación. Estas estructuras tienen como objetivo identificar necesidades prioritarias, mejorar la eficacia formativa y facilitar la adaptación de la plantilla a cambios tecnológicos. Ejemplos de su implementación aparecen en menos del 10% de los convenios revisados, destacando los casos de *Sabic, Estrella de Levante* o *Transporte de viajeros*. Pese a ello, los convenios murcianos siguen sin integrar adecuadamente la perspectiva de conciliación de la vida personal y laboral con la formación. A pesar de la insistencia de múltiples informes en que la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación es clave para reducir la brecha profesional entre hombres y mujeres, solo Engie explicita que la formación se realizará dentro de la jornada laboral "siempre que sea posible". En el extremo opuesto, el convenio de *Juke* impone 30 horas anuales de formación obligatoria fuera del horario laboral, lo que plantea importantes dificultades para trabajadores con cargas familiares u otras obligaciones personales.

En 2024, la práctica totalidad de los convenios colectivos suscritos en la Región de Murcia incluyen una **cláusula de descuelgue**, si bien su tratamiento es mayoritariamente superficial y meramente declarativo. En la mayoría de los casos, la cláusula se limita a reproducir literalmente lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin que se concreten ni las circunstancias empresariales específicas que podrían justificar la inaplicación de condiciones laborales, ni los procedimientos a seguir en caso de desacuerdo entre las partes. Esta omisión supone desaprovechar la oportunidad de convertir el convenio en una herramienta verdaderamente útil para agilizar la gestión del conflicto, tanto para empresas como para trabajadores.

Un año más, la negociación colectiva murciana evidencia un bajo grado de implicación en materia de **compromisos sociales**. La mayoría de los textos analizados no incluyen cláusulas específicas que otorguen preferencia de contratación o conservación del empleo a colectivos con especiales dificultades de acceso. La Ley 4/2023, que impulsa la igualdad y la no discriminación de las personas trans y del colectivo LGTBI, exige la adopción de protocolos específicos de protección en empresas de más de 50 personas trabajadoras. No obstante, en 2024, sólo el convenio de *Mix Pak* recuerda tal obligación, y únicamente como posibilidad futura en caso de que la plantilla alcance dicho umbral. La ausencia generalizada de compromisos en esta materia resulta preocupante si se tiene en cuenta que muchos de estos protocolos no requieren una inversión económica significativa, sino únicamente voluntad organizativa y sensibilidad.

Se aprecia una mayor actividad normativa en el ámbito de la **prevención del acoso sexual**. Casi la totalidad de los convenios firmados en 2024 tipifican esta conducta como falta muy grave (*Murcencage, Dotransport, IFF*, etc.) o contemplan protocolos de actuación urgente (*Tiki*). En este terreno, los textos han avanzado hacia el establecimiento de medidas que abarquen también las relaciones laborales indirectas, incluyendo situaciones de acoso provenientes de terceros vinculados al entorno laboral (clientes, usuarios, proveedores...).

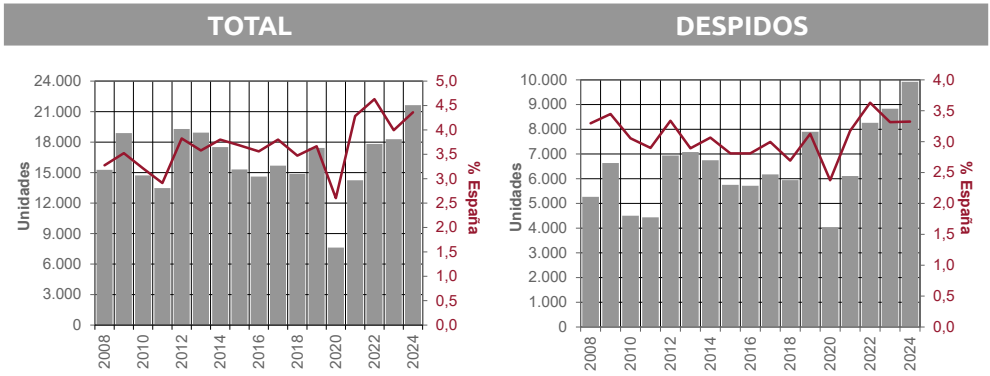
En 2024, la totalidad de los convenios colectivos analizados incluye —como exige el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores— un apartado dedicado específi-

camente a la **igualdad entre mujeres y hombres**. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos, el tratamiento es meramente declarativo, sirviendo sobre todo como recordatorio de los derechos legales vigentes, ya sean los derivados del artículo 14 de la Constitución Española (igualdad y no discriminación), como de las normas laborales ordinarias o de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En estos textos, se reitera de forma genérica el compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, pero sin articular compromisos operativos ni desarrollar medidas de impacto. Los negociadores optan por aprovechar el convenio colectivo como vía de difusión normativa más que como instrumento de innovación o de mejora sustantiva. Ahora bien, en torno al 40% de los convenios estudiados, especialmente los de ámbito de empresa, sí incorporan avances más significativos. Por ejemplo, el convenio colectivo de *La Verdad* amplía el periodo de baja por maternidad hasta 20 semanas, y el de *Sabic* extiende el derecho de solicitud de adaptación de jornada hasta que el menor cumpla 13 años (superando el mínimo legal de 12). También resulta especialmente interesante el desarrollo, por parte de convenios como *Plasbel, Zukán* o *Secom*, de protocolos específicos de adaptación de jornada tanto por motivos de conciliación como en situaciones de violencia de género, dando así contenido práctico al artículo 34.8 ET y anticipándose a los posibles conflictos interpretativos en su aplicación. A pesar de estos avances, sigue siendo residual la implantación de Comisiones para la Igualdad de Género: sólo un 10% de los convenios analizados las incorpora (*Aceitunas, Estrella de Levante, Mix Pak*). Dichas comisiones, sin ser obligatorias, pueden ejercer un papel relevante como órganos asesores, supervisores y propositivos, siempre que cuenten con una estructura participativa y una periodicidad funcional mínima. Eso sí, conforme a la jurisprudencia reciente (STS, febrero de 2021), los acuerdos alcanzados en el seno de estas comisiones no suponen por sí solos la existencia de un verdadero plan de igualdad, salvo que se haya seguido el procedimiento de negociación colectiva legalmente exigido.

3.7. CONFLICTIVIDAD LABORAL

La bonanza que desprende el mercado de trabajo por la continuidad del proceso de creación de empleo, una vez superada la pandemia y la posterior recuperación en un entorno de fuertes subidas de los costes energéticos y la inflación, no es extensible al ámbito de la conflictividad que se desencadena en el marco de las relaciones laborales. Se encuentran luces y sombras. Quizá más de estas últimas, circunscritas al ámbito de los procesos que se solventan mediante procedimientos de mediación y arbitraje o en los juzgados de lo social, que aumentan con una marcada intensidad en 2024, mucho más de lo que se acrecientan en España. Al menos en los asuntos judicializados, cabría atribuir tal expansión a las cifras inusualmente bajas de la actividad desarrollada en 2023, parcialmente motivada por las huelgas del personal realizadas ese año. Sin embargo, tanto en estos procedimientos como en los de mediación, las cifras que se expondrán más adelante revelan a su vez incrementos vigorosos respecto a las de 2019, que puede considerarse un año homogéneo a efectos de la comparación puesto que es el que precede al lustro de inestabilidad por las razones citadas, cantidades que, por otra parte, se encuentran entre las más elevadas desde mediados de los 80. El lado positivo en lo que concierne a la conflictividad laboral se encuentra en las huelgas, con una actividad absoluta muy escasa a tenor de

GRÁFICO 3.49.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN LA REGIÓN DE MURCIA: TOTAL Y DESPIDOS. 2008-2024
(Número y % de España) (1)



(1) Incluye conciliaciones con avenencia, sin avenencia, intentadas sin efecto y otras (tenidas por no presentadas, desistidas y otros tipos). Los datos de 2024 son provisionales.

Fuente: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

los trabajadores participantes y las jornadas perdidas, ínfima cuando se la posiciona en el contexto nacional.

3.7.1. CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE ASUNTOS JUDICIALES

La estadística *Mediación, Arbitraje y Conciliación* del Ministerio de Trabajo y Economía y Social informa de los conflictos que se tratan de resolver sin la intervención judicial. En su avance de diciembre de 2024 y, por tanto, provisional, anuncia que a través del Sistema de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad Autónoma se realizan 21.634 conciliaciones individuales[18], un 18,3% más que en 2023; una tasa notable en sí misma, bastante más aún relacionada con el 2,4% anotado entonces, que alza aquella cantidad hasta ser mayor como mínimo desde 1985. Es, por otra parte, una subida sobradamente superior a la que se registra en España, de un 8,4%. Y asimismo rebasa con amplitud la representativa del año 2019: la tasa de variación en el lustro es de un 24,1%, frente a un 4,3% en España. Denota el interés en la Región de Murcia por esta vía de resolución de conflictos que la relación entre los totales de ambos territorios arroja un 4,4%, cuando el peso relativo del empleo queda por debajo en algo más de un punto. No es un rasgo circunstancial: con un valor parecido sucede desde el principio de esta década, y también en la precedente aunque con una diferencia entre las ratios menos holgada. En el marco de este panorama poco alentador se subraya el aumento en un 15,1% de los conflictos que se resuelven con avenencia, una tasa que duplica la de 2023 y también la del último año en aquellos que concluyen sin avenencia.

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

TABLA 3.56.
CONCILIACIONES INDIVIDUALES POR MOTIVOS Y TIPOS DE RESOLUCIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024

		R. Murcia			R.M. / E. (%)		España		
		2024	Var. 23-24 (%)	Var. 19-24 (%)	2019	2024	2024	Var. 23-24 (%)	Var. 19-24 (%)
Totales (1)		21.634	18,3	24,1	3,7	4,4	496.119	8,4	4,3
Motivos	De despidos (1)	9.922	12,3	25,6	3,1	3,3	298.422	12,0	18,1
	De reclamaciones cantidades (1)	9.159	24,4	24,2	4,7	6,5	141.388	-1,0	-10,2
	Sanciones y causas varias (1)	2.553	22,2	18,4	3,3	4,5	56.309	16,4	-13,9
Tipo resolución	**Conciliaciones individuales**								
	Sin avenenencia	8.144	7,4	19,1	4,4	5,0	161.882	11,3	4,3
	Con avenencia	6.638	15,1	27,8	3,3	3,8	174.366	8,2	12,4
	Cantidades acordadas (mill. €)	42,43	5,4	6,2	1,5	1,7	2.492,09	6,2	-3,4
	Cuantía media (€)	6.392	-8,5	-16,8	46,2	44,7	14.292	-1,8	-14,0
	Conciliaciones individuales de despido								
	Sin avenenencia	2.865	-2,4	8,1	4,2	4,0	70.992	13,9	12,9
	Con avenencia	4.551	13,6	27,8	2,6	2,9	155.287	8,5	15,1
	Cantidades acordadas (mill. €)	39,42	3,8	7,8	1,5	1,6	2.423,03	5,9	-3,5
	Cuantía media (€)	8.661	-8,7	-15,7	55,2	55,5	15.604	-2,4	-16,1
	Conciliaciones individuales de reclamación de cantidad								
	Sin avenenencia	3.675	13,9	26,9	5,0	6,1	60.051	5,4	3,0
	Con avenencia	1.851	16,8	25,5	9,5	14,0	13.250	-1,3	-14,3
	Cantidades acordadas (mill. €)	1,86	30,2	-32,4	5,5	5,0	37,50	4,5	-24,4
	Cuantía media (€)	1.004	11,5	-46,1	58,1	35,5	2.830	5,8	-11,8
	Conciliaciones individuales de sanciones y otras causas								
	Sin avenenencia	1.604	13,0	24,3	3,8	5,2	30.839	18,2	-9,3
	Con avenencia	236	34,9	46,6	3,4	4,0	5.829	24,3	23,7
	Cantidades acordadas (mill. €)	1,16	37,1	86,5	3,5	3,7	31,56	33,2	77,8
	Cuantía media (€)	4.898	1,7	28,2	101,5	90,5	5.414	7,2	43,8

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

Fuente: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

La cuestión pertinente ahora es conocer qué tipo de conflicto laboral ocasiona en 2024 un incremento tan potente de las conciliaciones individuales. Realmente, los tres que recoge la estadística oficial (despido, reclamación de cantidades y sanciones u otras causas) experimentan crecimientos importantes y acelerados, pero son los dos últimos los que anotan las tasas anuales más grandes. Pero no deja de ser relevante el ascenso de las conciliaciones individuales por despido, el conflicto de mayor gravedad por los efectos sociales que genera. En efecto, estas suman 9.922, un 12,3% más que en 2023, tasa unos 5 puntos superior a la de la anualidad anterior y prácticamente la mitad de la que arroja el quinquenio 2019-2024. En las dos referencias temporales, son registros significativamente más elevados que los de España, aunque la relación entre los totales se asemeja a la del empleo (tabla 3.56). Si de la citada cifra de conciliaciones de despido se excluyen las que no finalizan por considerarse no presentadas, desisti-

miento u otras razones, ascienden a 7.416 las que siguen su curso procedimental, un 6,9% más que en 2023. Un avance relevante, pero de él cabe resaltar que proviene sólo de las que terminan con acuerdo entre empresa y trabajador (4.551, un 13,6% más que en 2023), mientras declinan ligeramente (-2,4%, hasta un total de 2.865) las que no lo logran. Pese al robusto repunte del número de conciliaciones individuales de despido, el de la cantidad indemnizatoria es más moderado, sólo un 3,8%, menos que en España incluso (5,9%). Por consiguiente, disminuye la cuantía de la indemnización media de despido hasta 8.661 euros, a una tasa anual de un 8,7%; también en el conjunto nacional pero de forma más atenuada (2,4%), lo que agranda la brecha respecto a la indemnización media en el país, de 15.604 euros. Ambas cantidades son significativamente menores que las de 2019. De nuevo se ha de aludir al inferior coste salarial en la Región de Murcia como una de las causas de esa desigualdad, junto a una estructura productiva en la que tienen más peso relativo actividades con un nivel salarial por debajo del promedio. Otro factor explicativo tradicional ha sido la acusada temporalidad del mercado de trabajo regional respecto al de España. Estrictamente, en términos de tasa de temporalidad, sucede lo contrario tras la reforma laboral; sin embargo, en esta relación tiene una influencia decisiva el empleo fijo discontinuo, de gran arraigo en la comunidad murciana para su desempeño en la agricultura, sector en el que el nivel salarial es menor que la media regional.

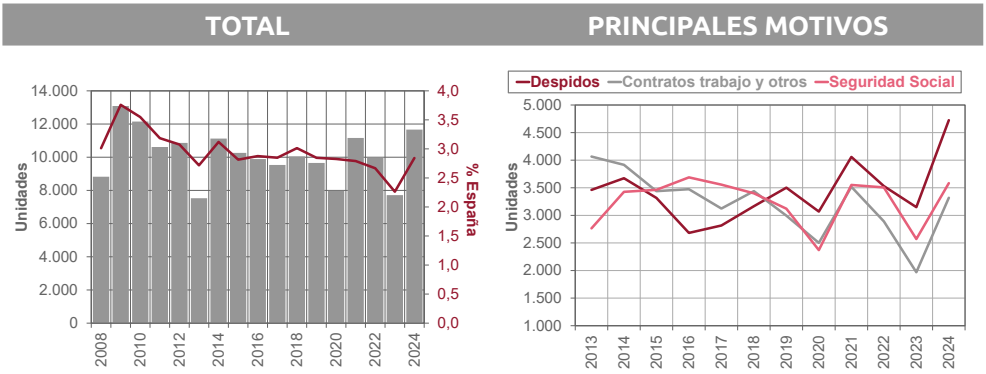
El crecimiento porcentual de las conciliaciones individuales de despido queda empequeñecido ante el de las motivadas por reclamaciones de cantidad, el doble de aquellas. En efecto, de las 9.159 que se registran se deriva una tasa anual de un 24,4%, sin diferencias mencionables respecto a 2019; con avenencia o sin ella, acaban 5.526, un 14,8% más que en 2023. Descuella, por un lado, la dimensión de las subidas, más todavía cuando se constata que la evolución en España es descendente en los dos periodos. Por otro, la alta participación relativa en los datos nacionales, muy por encima de la ratio del empleo: las 1.851 acabadas con avenencia en 2024 que consigna la estadística suponen un 14% (pudiera no ser el efecto de un año atípico pues en 2019 marcaban un 9,5%). Más incluso se elevan las cantidades acordadas en estos procedimientos, cuyo importe de 1,86 millones conlleva una tasa anual de un 30,2% (casi tanto como disminuye desde 2019). La cuantía indemnizatoria media monta hasta 1.004 euros, un 35,5% de la que resulta en España.

En el rango de 10 a 15 puntos porcentuales se suele encontrar la participación relativa de las conciliaciones individuales motivadas por sanciones o causas distintas al despido o las reclamaciones de cantidad. En concreto, 2.553 en 2024, de las que resulta una tasa anual de un 22,2% cuando, un año antes, disminuyeron casi 7 puntos; es este pronunciado ascenso el que ocasiona la subida desde 2019, en oposición a lo que sucede en España. De aquella cantidad, terminan 1.595, un 15,4% más que en 2023, con fuertes alzas tanto en las finalizadas con avenencia como sin ella pero, en particular, las primeras (34,9 y 13% respectivamente). Fuerte aumento a su vez de la cantidad indemnizatoria acordada (37,1%) y mínimo, en cambio, de la cuantía media (1,7%), cuyo importe de 4.898 euros representa un 90,5% del dato nacional.

La evolución de los conflictos laborales que se resuelven en 2024 en la Administración de Justicia de la Región de Murcia no difiere significativamente de la seguida por la mediación o el arbitraje. Cabe un matiz: la expansión anual es mucho más potente en aquellos por la baja cuantía de los asuntos resueltos en la anualidad precedente, que en sus primeros meses resultó alterada por el desarrollo de determinados conflictos laborales. Sin embargo, difieren poco los balances quinquenales, ambos claramente expansivos.

Es la conclusión que se extrae de los datos que aporta la *Estadística de Asuntos*

GRÁFICO 3.50.
EVOLUCIÓN DE LOS ASUNTOS JUDICIALES SOCIALES RESUELTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA: TOTAL Y PRINCIPALES MOTIVOS (1)



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

Fuente: Estadística de Asuntos Judiciales Sociales (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Judiciales Sociales (MITES). El número de asuntos laborales resueltos en sede judicial en 2024 se eleva a 11.664,[19] lo que supone un prominente crecimiento anual, un 51,2% que contrasta con la contracción de un 22,5% registrada un año antes; si esta caída pudiera considerarse atípica por la razón antes citada, denota la magnitud de aquella cifra que conlleva un aumento de un 20,8% respecto a la de 2019, y es, además, la quinta más elevada desde mediados de los 80 (sólo superada en los bienio 1993-1994 y 2009-2010, de profundas crisis económicas). También se constata en España un notable avance de la capacidad resolutoria en estos asuntos, pero más atenuada que en la Región de Murcia en la última anualidad pues se limita a un 20,4%; no así en el referido lustro, cuya tasa sólo varía de la autonómica en unas décimas. Ahora bien, a diferencia de lo que sucede con la mediación y el arbitraje, la relación entre los totales de la Región y España, de un 2,9% en 2024, es incluso inferior al peso relativo del empleo, una característica recurrente en los últimos años denota una menor tendencia a judicializar estos asuntos en la comunidad murciana.

El deterioro que pudiera significar este ascenso de los conflictos laborales judicializados persiste cuando se repara en que se manifiesta en todas las causas que los motivan, entre ellas la de mayor gravedad y relevancia cuantitativa, el despido del trabajador. En concreto, estos suman 4.724, frente a 3.318 los derivados de reclamaciones de cantidades relativas al contrato de trabajo y 3.583 a la Seguridad Social. Como se ha indicado, las tasas anuales son inusualmente elevadas, de un 50,1%, 68,4% y 39,4% siguiendo el orden referido; todas ellas muy superiores a las correspondientes nacionales, estas con registros en el entorno de los 20 puntos porcentuales. En el periodo 2019-2024, en la comunidad autónoma es el aumento de los asuntos motivados por un despido (34,9%)

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

TABLA 3.57.
ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN LA REGIÓN DE MURCIA POR MOTIVOS Y OBJETO DE LA DEMANDA. 2024

	R. Murcia			R.M. / E. (%)		España		
	2024	Var. 23-24 (%)	Var. 19-24 (%)	2019	2024	2024	Var. 23-24 (%)	Var. 19-24 (%)
Total despidos (1)								
Trabajadores afectados	3.324	33,1	38,0	2,9	3,5	95.271	21,4	15,0
Cantidades acordadas (miles €)	25.243	60,8	10,5	2,7	3,0	844.206	16,3	-0,9
Cuantía media por trabajador (€)	7.594	20,9	-19,9	92,2	85,7	8.861	-4,2	-13,8
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por sentencia favorable al trabajador (total o en parte)								
Asuntos	867	54,5	18,0	2,8	2,9	30.158	27,9	15,8
Trabajadores afectados	1.148	48,7	47,6	2,6	3,4	33.782	24,1	13,9
Cantidades acordadas (miles €)	13.715	86,6	37,4	3,0	3,8	360.791	21,6	6,8
Cuantía media por trabajador (€)	11.947	25,5	-6,9	112,7	111,9	10.680	-2,1	-6,2
Asuntos individuales resueltos en materia de despidos por conciliación								
Asuntos	1.713	53,1	23,1	2,8	2,9	58.752	22,5	16,8
Trabajadores afectados	2.176	26,1	33,5	2,6	3,5	61.489	20,0	15,6
Cantidades acordadas (miles €)	11.528	38,2	-10,3	3,0	2,4	483.414	12,7	-6,1
Cuantía media por trabajador (€)	5.298	9,6	-32,8	112,7	67,4	7.862	-6,0	-18,7
Asuntos individuales resueltos en materia de reclamaciones de cantidad derivada del contrato de trabajo								
I) Sentencia favorable al trabajador (total o en parte)								
Asuntos	820	99,0	-8,1	2,2	2,1	39.209	19,6	-1,2
Cantidades acordadas (miles €)	5.062	56,2	18,7	1,8	2,2	230.976	23,7	-3,1
Cuantía media por trabajador (€)	6.173	-21,5	29,1	79,6	104,8	5.890	3,3	-2,0
II) Conciliación								
Asuntos	573	71,0	22,2	1,8	1,9	30.451	21,8	14,4
Cantidades acordadas (miles €)	4.288	55,5	32,4	2,2	2,8	154.882	20,8	4,6
Cuantía media por trabajador (€)	7.483	-9,1	8,4	124,1	147,1	5.086	-0,8	-8,6

(1) Los trabajadores afectados, las cantidades acordadas y sus cuantías medias se refieren a despidos con sentencia favorable (total o en parte) y con conciliación.

Fuente: Estadística de Asuntos Judiciales Sociales (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y elaboración propia.

el de mayor alcance, a distancia de las reclamaciones de cantidades derivadas del contrato laboral (10,8%) y los conflictos en materia de Seguridad Social (14,8%), porcentajes que, excepto el último, superan los de España.

La causa principal de los conflictos laborales resueltos en sede judicial es el despido del trabajador. No siempre, pero es predominante, y sucedía en los cuatro años anteriores. Vuelve a ocurrir en 2024, como se ha expuesto, y señalado su vigoroso crecimiento. Este se traslada al número de los trabajadores despedidos, bien mediante sentencia favorable, total o parcial (1.148, un 48,7% más que en 2023), bien a través de la conciliación (2.176 y 26,1% respectivamente); la diferencia entre las tasas apenas rebaja la preferencia por la conciliación como medio para la resolución del conflicto judicial, que en 2024 concen-

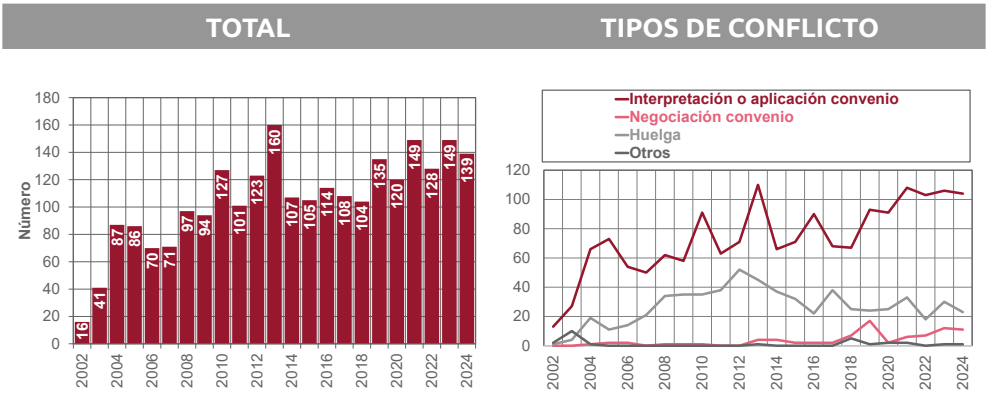
tra un 65,5% de estos despidos. Destaca la fuerte alza de las cantidades acordadas como indemnización en los despidos por sentencia (86,6%), lo que comporta la de la cuantía media hasta por trabajador hasta un importe de 11.947 euros, por encima del dato nacional (tabla 3.57). Aunque distante del anterior, no deja de ser relevante la subida de las cantidades acordadas en los despidos por conciliación (38,2%), que arroja una media indemnizatoria de 5.298 euros, alejada de la que resulta en los casos de sentencia y también de las conciliaciones en el ámbito nacional.

La estadística del ministerio ofrece una información semejante sobre los asuntos individuales resueltos judicialmente motivados por reclamaciones de cantidad provenientes del contrato de trabajo. Conforme a los datos que se exponen en la tabla 3.57, resalta sobremanera el gran incremento de los asuntos culminados (casi se duplican aquellos con sentencia favorable al trabajador en todo o en parte y crecen más de un 70% los conciliados). De ellos se derivan aumentos relativos semejantes en lo que concierne a las cantidades acordadas en tales actos, aproximadamente de un 56%, que, naturalmente, implican retrocesos en la indemnización media, de un 21,5% en los resueltos por sentencia y un 9,1% en los casos de conciliación; las correspondientes cantidades promedio, como sucedía en los últimos años, rebasan las de España en los dos procedimientos de resolución.

3.7.2. LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

La mediación en conflictos colectivos vuelve a desarrollar en la Región de Murcia una gran actividad, muy por encima de la desempeñada en los últimos años aunque sin llegar al nivel de 2023, cuando igualó el segundo mayor registro desde que la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) comenzó sus actuaciones en la CARM. Conforme a la información estadística aportada por esta entidad, en 2024 se inicia la tramitación de 139 expedientes, 10 menos que en la precedente anualidad. Como se desprende del gráfico 3.51, aque-

GRÁFICO 3.51.
EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN INICIADOS POR LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA



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

TABLA 3.58.
PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: RESULTADOS POR MATERIAS DEL CONFLICTO. 2024 (1)

	Exped.	Trab.	Emp.	% Expd.	% Trab.	% Emp.
Bloqueo negociación convenio	14	49.626	4.582	10,1	45,9	58,8
Retribuciones	34	28.412	3.036	24,5	26,3	38,9
Derechos	13	6.755	13	9,4	6,3	0,2
Procesos reestructuración	4	1.244	4	2,9	1,2	0,1
Contratación	2	178	2	1,4	0,2	0,0
Tiempo de trabajo	32	8.418	33	23,0	7,8	0,4
Incumplimiento convenio	3	58	3	2,2	0,1	0,0
Otras cuestiones relativas a convenios	7	3.984	92	5,0	3,7	1,2
Varias materias	30	9.342	31	21,6	8,6	0,4
Total	**139**	**108.017**	**7.796**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

(1) Las cantidades de empresas y trabajadores se obtienen sumando las de todos los procedimientos conforme a las existentes en cada actividad económica afectada.

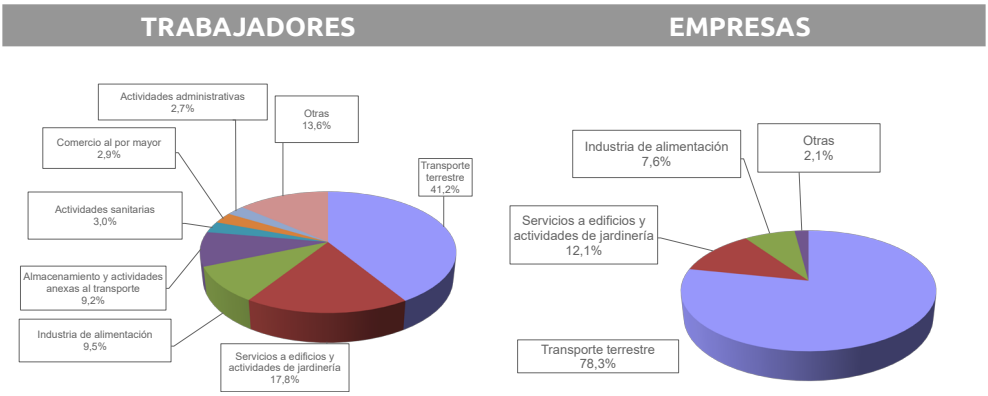
Fuente: Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia.

lla cuantía representa un 14% más que la media resultante en el decenio anterior y es un tercio superior al promedio que arroja tras el principio de sus actuaciones. Un año más, tales expedientes son de carácter colectivo. En contra de lo demandado por la Oficina, que apoya el CESRM, ninguna mediación es de carácter individual y tampoco se realizan procesos de arbitraje.

El número de expedientes iniciados es cercano al de 2023 y con unos rasgos semejantes, cuyo perfil representativo difiere poco de un año a otro. Uno de ellos es que los conflictos colectivos se centran de forma claramente predominante en el ámbito de empresa, al que pertenecen 126 de los expedientes iniciados mientras que son 13 los de sector; es decir, unas proporciones respectivas de un 90,6 y 9,4% que no se distancian de las anotadas en 2023, entonces con los expedientes de empresa concentrando un 91,9%. Otra característica recurrente es que el motivo principal que motiva las mediaciones se encuentra en la interpretación o aplicación de norma, convenio, acuerdo o una decisión o práctica de empresa; si bien perdió cierta relevancia en 2023, un año después los 104 expedientes basados en ello suponen un 74,8% del total, 3,7 puntos más que entonces. Como en años previos, siguen las mediaciones derivadas o consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, que motivan el inicio de 23 procedimientos, un 16,6%, frente a valores de 30 y 20,1% en 2023. Los conflictos en procesos de negociación colectiva, sobre todo por bloqueos en la negociación de los convenios, son el tercero de las causas que los desencadenan, concretamente 11 expedientes en 2024 que implican un 7,9%, aquellos sólo uno por debajo de la cifra correspondiente a 2023. Completa la lista un único expediente iniciado por impugnación de convenio, igual que en la anualidad anterior.

También es habitual encontrar cierta regularidad en cuanto al tipo de materias que originan los conflictos que conllevan la intervención mediadora de la OMAL:

GRÁFICO 3.52.
PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR RAMAS ECONÓMICAS. 2024 (%)



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

tiempo de trabajo y retribuciones, que se alternan en la posición de cabeza. En 2024 son estas últimas las que justifican más expedientes, 34 como muestra la tabla 3.58, que afectan a más de 28.000 trabajadores y por encima de las 3.000 empresas. Las cuestiones de este tipo más repetidas en los conflictos son las relativas a pluses e incentivos (11 expedientes) y la falta o retrasos en los pagos salariales (10 expedientes), junto a otras como las revisiones o complementos de salarios, el complemento de IT o la percepción de atrasos. Por su parte, los conflictos que afectan al tiempo de trabajo, 32 en 2024 que suponen el doble respecto al año anterior, se refieren a asuntos variados como la jornada, el horario, permisos y licencias, vacaciones, descansos y el calendario laboral; los más repetidos en el ejercicio de referencia son la jornada y horario, con 10 procedimientos iniciados, y permisos y licencias, que reúnen 7. Además de esos dos grupos de materias principales tienen cierta trascendencia los conflictos relativos al bloqueo de la negociación del convenio, el ejercicio de derechos y los procesos de reestructuración.

Frente a la relativa estabilidad en lo que concierne al ámbito de los expedientes de mediación iniciados por la OMAL, así como a los motivos o materias de los mismos, la dispersión anual, con un alto grado de concentración, suele caracterizar los efectos de la mediación colectiva atendiendo al número de trabajadores y empresas implicados en tales procesos, siempre condicionados por el alcance de los convenios concretos que son objeto de negociación cada año. En 2024, aquellos suman poco más de 108.000, casi el 16% de la población ocupada ese año, unos 27.000 menos que en 2023. Su distribución por ramas económicas, conforme a la clasificación a dos dígitos de la CNAE-09, revela que *Transporte terrestre y por tubería* concentra algo más de cuatro de cada diez trabajadores, seguida a distancia por *Servicios a edificios y actividades de jardinería,* con una cuota del 17,8%, y apenas inferior al 10% es la de *Industria de la Alimentación* y *Actividades sa-*

nitarias. La concentración es muy superior en las empresas, casi 8 de cada 10 del sector del transporte terrestre.

Durante el año 2024 se han encontrado en tramitación un total de 152 expedientes, 13 expedientes iniciados el año 2023 y 139 iniciados en el año 2024, un 10% menos que en 2023. A comienzos de 2025 se encontraban en tramitación 17 expedientes. En consecuencia, en 2024 han finalizado un total de 135 expedientes de mediación, frente a los 156 del año anterior, lo que supone un descenso del 13,5%.

Las características de los acabados no varían significativamente de las señaladas sobre los iniciados. Distinguiendo según el tipo de conflicto, tres de cada cuatro expedientes (135) obedecen a discrepancias en la interpretación o aplicación del convenio, 20 por conflictos que han motivado la convocatoria de huelga y 10 por los derivados de la negociación colectiva, entre los más comunes. Se resalta que cerca de la mitad de los expedientes finalizados han sido con avenencia (63), un 8,2% más que en 2023. Terminaron 62 sin avenencia y en 8 procedimientos no resultó efectiva la tramitación, de los que 2 fueron intentados sin efecto y se desistió en 6 expedientes. Casi 22.000 trabajadores y 970 empresas resuelven favorablemente sus discrepancias en los 63 expedientes concluidos con avenencia en 2024, un 18,8 y 25,8% respectivamente sobre los totales; estas cifras son notablemente inferiores a las del año anterior (alrededor de 48.000 y 4.200, en ese orden), siendo la causa el conflicto finalizado sin avenencia en marzo 2024 en el sector del transporte de mercancías por carretera.

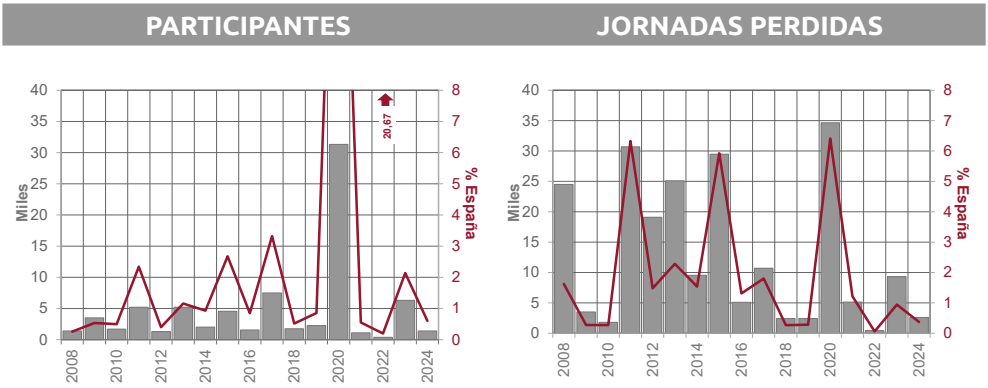
Además de la actividad desarrollada por la OMAL en 2024 analizada desde la perspectiva del conflicto ya surgido, orientada a su resolución, la OMAL también lleva a cabo una actividad preventiva dirigida tanto a la evitación de la situación conflictiva como a la minimización de su impacto en el caso de que nazca. Así, se promueve la generación de espacios de negociación, diálogo y consenso para la gestión participada e integral de las relaciones laborales por sus protagonistas desde el inicio hasta la finalización de cualquier proceso negociador.

Durante 2024 se han iniciado 47 expediente de negociación consecuencia de la actividad preventiva a través de la asistencia y colaboración a comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités, así como a organizaciones sindicales y empresariales representativas en los correspondientes ámbitos de negociación y órganos de representación unitaria de los trabajadores, frente a los 44 del año anterior, lo que supone un aumento del 6,8%. Se han celebrado un total de 108 reuniones de negociación, frente a las 161 del año 2023, lo que supone un descenso del 32,9%, que afectaban a un total de 15 convenios colectivos sectoriales, de los 46 con unidades de negociación activas en la región (32,6%): En el curso de esas reuniones, se han firmado en la OMAL 4 convenios colectivos sectoriales: *"Empresas colaboradoras de gestión de tributos", "Limpieza de edificios y locales", "Limpieza pública viaria"* y *"Locales de exhibición cinematográfica.* Asimismo, se han celebrado reuniones de negociación en la OMAL de comisiones negociadoras de otros 4 convenios de empresa, finalizadas con la firma y publicación en 2024 de los mismos.

3.7.3. HUELGAS

Uno de los rasgos arraigados en la Región de Murcia en el ámbito de las relaciones laborales es la escasa actividad huelguística. Partiendo de que el peso relativo del empleo apenas rebasa el 3% del total nacional, es excepcional que se rebase esa participación relativa; de hecho, desde el principio del siglo XXI, sólo ha sucedido dos veces si se toma como referencia valorativa el número de participantes en huelgas (años 2017 y 2020) y tres conforme a lo que

GRÁFICO 3.53.
PARTICIPANTES Y JORNADAS NO TRABAJADAS POR HUELGAS EN LA REGIÓN DE MURCIA (Número y % de España)



(1) No se incluyen las huelgas generales.

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

revelan las cifras de jornadas perdidas, que ocurre, además de en la última anualidad citada, en 2011 y 2015. No es distinto en 2024, que, al igual que en el trienio precedente, se caracteriza por unos números muy reducidos en términos absolutos e ínfimos una vez relacionados con los de España. Sin duda, el empeño por la mediación y el diálogo social como medio para la resolución de los conflictos laborales explican en gran medida tales resultados.

La conclusión apuntada se obtiene del análisis de la anual *Estadística de huelgas y cierres patronales*, que elabora el Ministerio de Trabajo y Economía Social. En la Región de Murcia se celebran 14 huelgas en 2024, tres más que un año antes; sin embargo, representan sólo un 2% de las desarrolladas en el conjunto nacional pese a que estas retroceden con brío, un 9,1% que deja la cantidad total en 707. Como es habitual, la disparidad territorial vuelve a estar presente. Por los aumentos en el ejercicio sobresalen Madrid (16 más que en 2023), Asturias (12) y Galicia (9), si bien, desde esta perspectiva, no hay nada más resaltable que la disminución de 53 huelgas en País Vasco. No obstante, esta última región encabeza la relación autonómica atendiendo a la cuantía de las celebradas (253), seguida a distancia por Cataluña (147) y Madrid (115).

Más relevante que la cuantía de las huelgas realizadas es el efecto que ocasionan por participantes y, sobre todo, jornadas de trabajo perdidas. Como se ha avanzado, la actividad es muy reducida en la Región de Murcia y muy por debajo de la, ya pequeña, desarrollada en 2023. En concreto, los participantes ascienden en 2024 a 1.412, un 77,6% menos que en la anualidad precedente, entonces por encima de los 6.000. También menguan en España pero, relativamente, muy lejos de esa magnitud; en concreto, un 21,4% que baja la participación a cerca de 295.000 huelguistas en 2024. La trayectoria regional es enormemente dispar. Mientras que aumentan en torno a un 83% en la Comunidad Valenciana y casi un 69% en Navarra, en Castilla-La Mancha casi es inexistente (-97,6%) y se acerca al 86% el

decremento en La Rioja. La evolución de las jornadas no trabajadas es semejante. Por un lado, también es leve la incidencia, y declinante, en la Región de Murcia, donde se pierden poco más de 2.600 días de trabajo, un 71,9% menos que en 2023. Por otro, disminuye a su vez la pérdida de actividad laboral en España a causa de las huelgas, donde las casi 989.000 jornadas no trabajadas que anota la estadística suponen una tasa anual de un 28,8%. A lo anterior se une la dispersión regional, aun dentro de una mayoritaria tendencia declinante. Sólo se incrementan en tres regiones, con gran fuerza sobre todo en la Comunidad Valenciana (54,5%) y Navarra (32,3%), aunque no deja de ser relevante su expansión en Baleares (19,8%). Por el contrario, retroceden en más de un 90% en Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja.

A tenor de las huelgas desarrolladas en 2024 en la Región de Murcia y su consiguiente impacto en cuanto a personas que han participado en ellas y las jornadas no trabajadas, se desprende inequívocamente la bonanza del entorno laboral desde esta perspectiva: las cifras son de escasa entidad. Esta valoración se reafirma con contundencia cuando se relacionan con las del conjunto nacional y el peso relativo del empleo: el número de huelguistas supone un 0,6% del dato de España, porcentaje que se retrae incluso hasta un 0,4% en el caso de los días no trabajados, cuando, tanto por la cuantía de personas ocupadas y la de afiliadas a la Seguridad Social resultan ratios superiores a los tres puntos porcentuales.

3.8. SINIESTRALIDAD LABORAL

3.8.1. METODOLOGÍA Y FUENTES

A la hora de determinar las perturbaciones que perjudican el desarrollo normal de unas condiciones de trabajo de calidad de forma cuantitativa, las publicaciones del CESRM tradicionalmente se ciñen a los datos oficiales sobre accidentes de trabajo con baja y enfermedades profesionales. En sus memorias anuales, la fuente principal de uso es la *Estadística de Accidentes de Trabajo* del MITES, con el complemento, cuando se recurre a los índices de incidencia por ramas económicas a dos dígitos de la CNAE-2009 y sexo y a información estadística sobre enfermedades profesionales, de los informes del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSLRM), especialmente el *Resumen estadístico de siniestralidad laboral* (RESL). Ambas fuentes convergen en la referencia temporal en que se contabiliza el siniestro, que es la fecha de baja en que se produce, procedimiento histórico en las cifras ministeriales, pero nuevo en el RESL, que, hasta diciembre de 2022, toma la fecha de recepción del parte a cargo de la autoridad laboral. Se advierte que los datos de 2024 son provisionales porque los avances recogen bajas de reconocimiento inmediato, pero no de forma total las debidas a otras situaciones, como recaídas, reconocimientos a causa de una sentencia judicial o cambios de clasificación por parte de las mutuas.

Las cifras de las citadas fuentes provienen de los registros administrativos. Su ámbito personal excluye a los trabajadores sin cobertura específica de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con lo que contempla sólo a quienes tienen cobertura obligatoria. Estos son los del Régimen General de la Seguridad Social, incluidos los trabajadores en periodos de actividad del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar, los del Régimen Especial de la Minería del Carbón, los del Régimen Especial de Trabajadores del Mar y, desde 2019, los del Régi-

men Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)[20]. A partir del 1 de enero de 2024, la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales se extiende al alumnado de prácticas de formación.

La valoración de las estadísticas de siniestralidad laboral debe tener en cuenta a su vez las rupturas de las series temporales. En 2019, se produce por la citada cobertura obligatoria en el RETA y por el cambio en la calificación de accidente de trabajo mortal, que se extiende a las muertes en el plazo de doce meses desde la fecha del accidente, independientemente de la gravedad inicial. En 2021, el centro de trabajo de referencia ya no es donde ocurre el accidente, sino donde el trabajador está dado de alta en la Seguridad Social, lo que incide en el análisis sectorial. En 2023, en los datos del ISSLRM, la referencia temporal sobre accidentes de trabajo con baja es el mes en que el trabajador accidentado causa baja, cuando antes era el mes en que la autoridad laboral recibía los datos. En 2020 y 2021, la COVID-19 condiciona las cifras de accidentes laborales y los índices de incidencia, en la medida que los trabajadores en ERTE tienen las contingencias cubiertas por seguir en alta laboral en la Seguridad Social a pesar de la suspensión de empleo. En cuanto a la inclusión de los datos que afectan al alumnado en prácticas formativas tanto remuneradas como no remuneradas, se desconoce cómo afecta a las cifras absolutas, pero, en los índices de incidencia, de ninguna manera porque se descuentan los accidentes de trabajo de este colectivo por su exclusión de la población de afiliados por contingencias profesionales que se dispone como población de referencia.

3.8.2. ACCIDENTES DE TRABAJO

La *Estadística de Accidentes de Trabajo* ministerial avanza que, en 2024, se cuantifican 21.725 accidentes de trabajo con baja en la Región de Murcia, de los que 18.722 suceden en jornada laboral y algo más de tres mil *in itinere*. Previa alusión a la provisionalidad de tales cifras, el dato agregado disminuye un 0,6% sobre el del año anterior. Sin embargo, la comparación sobre 2019, antes de las perturbaciones pandémicas, arroja un crecimiento del 8,8%. Nuevamente, el descenso interanual en unas décimas proviene de la variable asociada a la jornada de trabajo (–1,9%), frente a un aumento en los accidentes *in itinere* (8,7%). En el periodo 2019-2024, ambas tipologías prolongan el repunte, sobre todo en los accidentes durante el trayecto.

Es habitual que casi todos los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo se califiquen como leves (18.634). Quedan 88 de peor pronóstico, de los que se declaran 70 graves y 18 mortales: disminuyen unos (–13,6%) y otros (–21,7%) sobre los registros de 2023. En los accidentes graves, es la situación menos dramática desde 2017, mientras que, en los letales, tras el pésimo 2022, pasa lo mismo en comparación con el periodo 2016-2019. La principal causa de los accidentes de trabajo mortales en jornada laboral es el tráfico, por delante de infartos o derrames, atrapamientos y caídas en altura[21].

20 Esta delimitación tiene excepciones. En el Régimen General, no se computan las personas afiliadas en periodos de inactividad del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, el personal funcionario cuya cobertura de la incapacidad temporal por contingencias profesionales corresponda a las mutualidades y los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. En el RETA, cuando la cobertura es voluntaria, como sucede en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y para el clero.

21 Esta causalidad se justifica a partir de los datos del RESL, que computa los mismos 18 accidentes mortales en jornada que las estadísticas ministeriales, a los que hay que sumar tres fallecimientos *in itinere*.

TABLA 3.59.
EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR GRAVEDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2013-2024 (1)

	Total con baja		In itinere		En jornada de trabajo							
					Total		Leves		Graves		Mortales	
	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)	Número	T.V.A. (%)
2013	13.494	2,1	1.727	0,7	11.767	2,4	11.698	2,5	52	-31,6	17	41,7
2014	14.336	6,2	1.713	-0,8	12.623	7,3	12.539	7,2	70	34,6	14	-17,6
2015	16.434	14,6	1.973	15,2	14.461	14,6	14.372	14,6	71	1,4	18	28,6
2016	17.547	6,8	2.251	14,1	15.296	5,8	15.205	5,8	70	-1,4	21	16,7
2017	18.842	7,4	2.298	2,1	16.544	8,2	16.430	8,1	90	28,6	24	14,3
2018	18.981	0,7	2.243	-2,4	16.738	1,2	16.624	1,2	91	1,1	23	-4,2
2019	19.972	5,2	2.418	7,8	17.554	4,9	17.446	4,9	88	-3,3	20	-13,0
2020	17.653	-11,6	1.954	-19,2	15.699	-10,6	15.590	-10,6	91	3,4	18	-10,0
2021	21.271	20,5	2.488	27,3	18.783	19,6	18.671	19,8	88	-3,3	24	33,3
2022	21.568	1,4	2.566	3,1	19.002	1,2	18.870	1,1	83	-5,7	49	104,2
2023	21.852	1,3	2.762	7,6	19.090	0,5	18.986	0,6	81	-2,4	23	-53,1
2024 (av.)	21.725	-0,6	3.003	8,7	18.722	-1,9	18.634	-1,9	70	-13,6	18	-21,7

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

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

La Región de Murcia mantiene en 2024 una participación del 3,5% en la cantidad total de accidentes con baja en jornada laboral en España, sin apenas diferencias con la de un año antes. Es un porcentaje superior al que implica su participación en la población ocupada española, lo que denota una accidentalidad laboral mayor. En territorio español, se registran unos 540.000 accidentes de esta caracterización, un 3,3% menos en un año, un receso más fuerte que en el murciano. Se observan descensos interanuales de envergadura en Asturias, Galicia y Cataluña, mientras que las cifras absolutas sólo se incrementan en Aragón y Cantabria (tabla 3.60). El índice de incidencia murciano también se contrae, aunque rebasa el español en 11,5 puntos porcentuales. La ventaja sólo es mayor con relación a Baleares, Navarra, Castilla-La Mancha, La Rioja y el País Vasco. Sobre 2019, antes de la pandemia, el aumento de la cifra absoluta en la Región de Murcia (6,7%), sólo inferior al de Aragón, se opone a la disminución en España (–4%). En Aragón también se constata el único crecimiento quinquenal, si bien diminuto, del índice de incidencia, mientras que hay retrocesos a tasas de dos dígitos en Galicia, Cataluña, la Comunidad de Madrid y Andalucía.

Se arguye que la falta de ingresos cuando se detiene la actividad laboral está detrás de que, a pesar de que, a partir de 2019, es obligatoria para los trabajadores autónomos la contingencia por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los registros de accidentalidad en el RETA sean modestos. Los datos lo sostienen. En la Región de Murcia,

TABLA 3.60.
ACCIDENTES LABORALES CON BAJA E ÍNDICE DE INCIDENCIA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2024

	2024 (avance)			2023-2024 (%)		2019-2024 (%)	
	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia (1)	Índice Incidencia España = 100	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia	Núm. acc. con baja en jornada laboral	Índice de incidencia
Andalucía	89.517	2.853	107,5	-2,4	-5,0	-7,0	-16,2
Aragón	17.730	2.954	111,3	3,7	1,4	6,9	0,2
Asturias	10.555	2.815	106,1	-7,1	-8,6	-3,1	-6,8
Baleares	21.985	3.949	148,8	-5,0	-7,7	0,4	-9,2
Canarias	24.242	2.699	101,7	-2,1	-5,5	5,2	-6,2
Cantabria	6.244	2.769	104,3	0,4	-1,3	3,9	-1,1
Castilla- La Mancha	25.484	3.366	126,8	-2,6	-4,3	1,0	-8,0
Castilla y León	26.536	2.815	106,1	-0,6	-2,6	-0,6	-5,4
Cataluña	89.093	2.403	90,6	-6,8	-8,7	-9,8	-16,9
C. Valenciana	53.709	2.577	97,1	-2,1	-4,5	1,4	-8,8
Extremadura	10.813	2.863	107,9	-3,0	-4,5	-3,7	-9,6
Galicia	27.138	2.585	97,4	-6,9	-8,4	-14,2	-18,2
Madrid	72.041	2.040	76,9	-1,8	-4,7	-6,3	-16,3
R. Murcia	18.722	2.958	111,5	-1,9	-4,6	6,7	-3,7
Navarra	11.155	3.691	139,1	-1,1	-2,9	5,0	-2,0
País Vasco	29.872	2.979	112,3	-5,3	-7,0	-3,8	-8,4
Rioja, La	4.348	3.239	122,1	-5,0	-6,9	1,2	-4,7
España	**540.314**	**2.654**	**100,0**	**-3,3**	**-5,6**	**-4,0**	**-12,1**

(1) Expresado por cada 100.000 trabajadores, siendo su base la población afiliada a la Seguridad Social con contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cubierta.

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

apenas superan el millar, a una décima de alcanzar el 5% del total regional, cuando, sin matices metodológicos, su peso relativo en la afiliación a la Seguridad Social se acerca al 16%. Su cifra se contrae sobre la de 2023, a una tasa del –5,2%, cuando, en el trabajo por cuenta ajena, se estaciona. De manera distinta, avanza respecto a la de 2019 en un 6,2%, todavía por debajo de la del personal asalariado (8,9%), lo que puede deberse de forma simultánea a una mayor siniestralidad y a una preocupación creciente sobre los riesgos laborales. Los autónomos comunican algo más de accidentes *in itinere*, en concreto 91, sólo cuatro graves y ninguno mortal. En jornada laboral, tampoco constan muchos más, limitándose a diez graves y sólo uno con resultado de fallecimiento. Los asalariados murcianos contabilizan 20.700 accidentes con baja, de los que cerca de 17.800 son en jornada laboral y unos 2.900 *in itinere*. En función de sus consecuencias, 86 son graves y 20 mortales, tres de estos últimos durante el trayecto.

TABLA 3.61.
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, EN JORNADA E IN ITINERE, SEGÚN GRAVEDAD Y SITUACIÓN PROFESIONAL. 2019, 2023 Y 2024

	Asalariados			Cuenta propia			Asalariados (%)		Cuenta propia (%)	
	2019	2023	2024 (av.)	2019	2023	2024 (av.)	2023-2024	2019-2024	2023-2024	2019-2024
EN JORNADA	**16.673**	**18.084**	**17.792**	**881**	**1.006**	**930**	**-1,6**	**6,7**	**-7,6**	**5,6**
Leves	16.580	17.996	17.715	866	990	919	-1,6	6,8	-7,2	6,1
Graves	74	67	60	14	14	10	-10,4	-18,9	-28,6	-28,6
Mortales	19	21	17	1	2	1	-19,0	-10,5	-50,0	0,0
IN ITINERE	**2.338**	**2.691**	**2.912**	**80**	**71**	**91**	**8,2**	**24,6**	**28,2**	**13,8**
Leves	2.311	2.671	2.883	79	69	87	7,9	24,8	26,1	10,1
Graves	22	11	26	1	2	4	136,4	18,2	100,0	300,0
Mortales	5	9	3				-66,7	-40,0		
TOTAL	**19.011**	**20.775**	**20.704**	**961**	**1.077**	**1.021**	**-0,3**	**8,9**	**-5,2**	**6,2**
Leves	18.891	20.667	20.598	945	1.059	1.006	-0,3	9,0	-5,0	6,5
Graves	96	78	86	15	16	14	10,3	-10,4	-12,5	-6,7
Mortales	24	30	20	1	2	1	-33,3	-16,7	-50,0	0,0

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

3.8.3. ÍNDICES DE INCIDENCIA

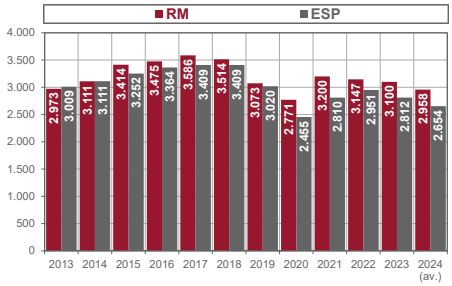
El índice de incidencia, atendiendo a las notas explicativas del MITES, se calcula como el cociente entre el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el periodo de referencia y la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta, según los registros a último día de mes, expresado por cada cien mil afiliados cubiertos. Es una medición más precisa de la accidentalidad laboral, al cotejarse con el nivel de empleo existente en términos de afiliación en alta. Su análisis también aconseja atender a las rupturas de serie. En términos agregados, la homogeneidad se limita al quinquenio 2019-2024; si hay desagregación sectorial, no se produce sino desde 2021, debido al cambio metodológico sobre la rama de actividad a la que se adscribe el centro de trabajo de referencia.

La serie temporal 2013-2024 permite concretar que, desde 2019, los índices de incidencia tienden a ser menores que los de años anteriores. En la Región de Murcia, son siempre superiores a los de España a partir de 2015. En 2024, el dato regional está por debajo del umbral de tres mil siniestros por cada cien mil cotizantes cubiertos (2.958), lo que ocurre con más distancia en el español (2.654). La brecha territorial es más acusada en la industria, mientras que, en los servicios, el índice murciano es menor.

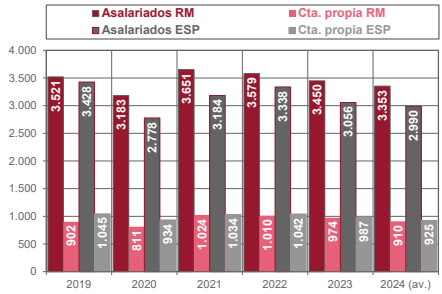
La cobertura obligatoria desde 2019 ni mucho menos conduce, como en las cifras absolutas, a una convergencia de los índices de incidencia del personal autónomo con los del asalariado. Las cifras de 2024 para la Región de Murcia exponen que el primero equivale a 910, cuando el valor del segundo está en 3.353. Desde 2021, el indicador por cuenta propia no presenta diferencias significativas entre los dos ámbitos territoriales de referencia, pero sí las hay en el trabajo por cuenta ajena, siendo el resultado de España menor en unos 360 puntos. Ambos ámbitos también coinciden en marcar una trayec-

GRÁFICO 3.54.
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA (1)

TOTAL



ASALARIADOS Y AUTÓNOMOS

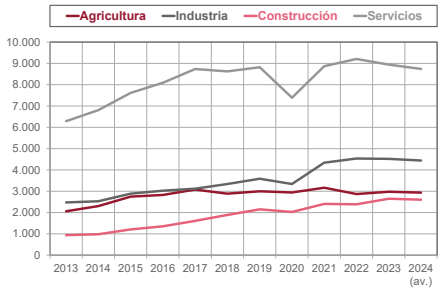


(1) El índice de incidencia equivale a la cifra de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas. Ruptura de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a la totalidad de trabajadores afiliados al RETA.

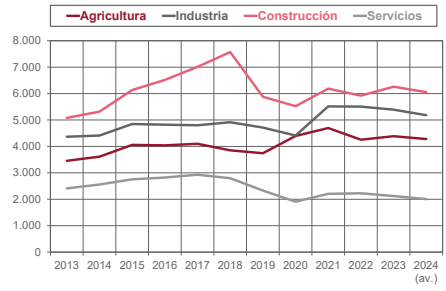
Fuente: Estadísticas de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

GRÁFICO 3.55.
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO E ÍNDICES DE INCIDENCIA POR SECTORES ECONÓMICOS EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2013-2024

ACCIDENTES CON BAJA (1)



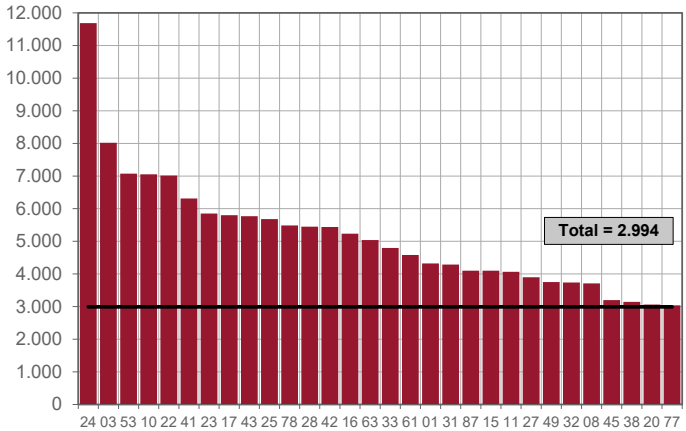
ÍNDICE DE INCIDENCIA (1)



(1) Rupturas de la serie en 2019 por la ampliación de la cobertura a todos los trabajadores afiliados al RETA y en 2021 por cambio metodológico sobre la actividad económica a la que está adscrito el centro de trabajo del trabajador accidentado.

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

GRÁFICO 3.56.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR RAMAS ECONÓMICAS EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2024 (1)



24	Metalurgia; fab. productos de hierro y acero	33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
03	Pesca y acuicultura	61	Telecomunicaciones
53	Actividades postales y de correos	01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relac.
10	Industria de la alimentación	31	Fabricación de muebles
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	87	Asistencia en establecimientos residenciales
41	Construcción de edificios	15	Industria del cuero y del calzado
23	Fab. otros productos minerales no metálicos	11	Fabricación de bebidas
17	Industria del papel	27	Fabricación de material y equipo eléctrico
43	Actividades de construcción especializada	49	Transporte terrestre y por tubería
25	Fab. productos metálicos, exc. maq. y equipo	32	Otras industrias manufactureras
78	Actividades relacionadas con el empleo	08	Otras industrias extractivas
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	45	Venta y reparación de vehículos motor y motocicl.
42	Ingeniería civil	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos
16	Ind. madera y corcho, excepto muebles	20	Industria química
63	Servicios de información	77	Actividades de alquiler

(1) Accidentes de trabajo con baja por cada 100.000 afiliados con las contingencias cubiertas. Se incluye las 30 ramas económicas con los valores más elevados de las que tienen como mínimo 500 afiliados a 31 de diciembre de 2024. Conforme al RESL, el índice de incidencia total en jornada de trabajo en 2024 es de 2.994, ligeramente superior al que resulta en la estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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

toria monótona a la baja en el último trienio.

Los accidentes con baja en jornada de trabajo se adscriben mayoritariamente a los servicios (8.741), por delante de la industria (4.441), la agricultura (2.937) y la construcción (2.603), con variaciones interanuales negativas en los cuatro grandes sectores, sin mucha diferencia respecto a la cifra agregada. Sin embargo, una vez tenida en cuenta la población cubierta mediante los índices de incidencia, la mayor siniestralidad laboral se genera en la construcción (6.054), por delante de industria (5.184), agricultura (4.280) y servicios (2.006), siendo este último el sector con contracción porcentual más notable. Respecto a 2021, año desde el que se puede plantear una comparación sectorial ho-

TABLA 3.62.
RAMAS ECONÓMICAS CON MAYORES CRECIMIENTOS Y DESCENSOS DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2021-2024
(1) (2)

Peor evolución 2021-2024 (mayores aumentos Índice)	2024	2023-2024 (%)	2021-2024 (%)
63.Servicios de información	620	22,2	384,7
90.Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.583	32,7	206,4
75.Actividades veterinarias	1.024	40,4	182,0
62.Programación, consultoría…	6.667	45,2	84,1
17.Industria del papel	1.308	9,7	56,3
15.Industria del cuero y del calzado	1.444	45,9	55,4
61.Telecomunicaciones	1.537	1,4	52,8
21.Fabricación de productos farmacéuticos	656	46,0	50,5
59.Actividades cinematográficas, de vídeo…	739	-3,1	45,7
20.Industria química	5.706	7,5	38,6
70.Actividades de las sedes centrales; act. consultoría...	2.286	41,7	34,5
97.Hogares como empleadores de personal doméstico	10.009	-9,7	34,5
24.Metalurgia…	1.296	38,4	28,4
64.Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4.180	84,0	27,6
95.Reparación de ordenadores…	1.527	44,6	19,2

Mejor evolución 2021-2024 (mayores descensos Índice)	2024	2023-2024 (%)	2021-2024 (%)
79.Actividades de agencias de viajes…	0	-100,0	-100,0
72.Investigación y desarrollo	55	-88,5	-75,4
19.Coquerías y refino de petróleo	110	-88,5	-74,7
92.Actividades de juegos de azar y apuestas	493	-62,9	-65,8
86.Actividades sanitarias	862	-9,6	-56,9
91.Actividades de bibliotecas, archivos, museos…	2.857	-7,7	-52,5
69.Actividades jurídicas y de contabilidad	175	-9,4	-43,3
11.Fabricación de bebidas	4.067	25,9	-35,9
66.Act. auxiliares a servicios financieros y seguros	214	-0,9	-34,2
35.Sum. energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.806	-31,6	-29,6
65.Seguros, reaseguros y fondos de pensiones…	347	2,8	-28,6
32.Otras industrias manufactureras	3.737	-2,8	-28,3
38.Recogida, tratamiento y eliminación de residuos…	3.143	-21,9	-24,1
13.Industria textil	2.300	12,7	-21,9
16.Industria de la madera y del corcho…	5.232	-7,8	-21,5

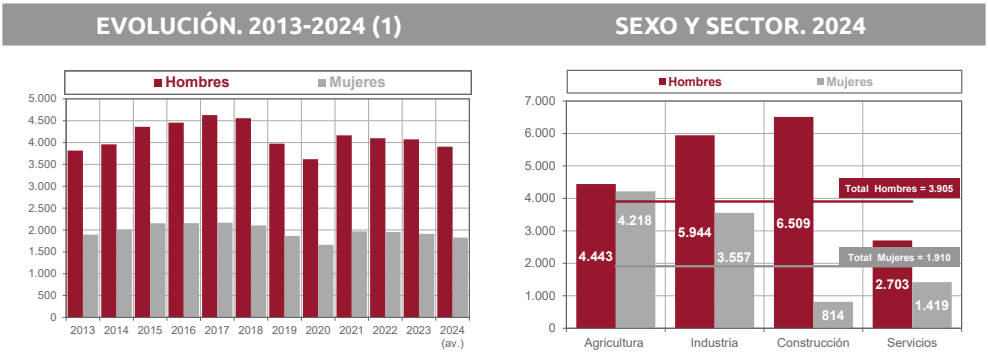
(1) Actividades económicas con más de 500 afiliados en alta laboral a 31 de diciembre de 2024. Hay ruptura de la serie por cambio metodológico en la fecha de referencia de los datos desde 2023 y falta de actualización de los datos de 2021 y 2023 por divisiones de la CNAE-2009.
(2) No incluye 78. Actividades relacionadas con el empleo debido a la distorsión que genera la inclusión de las ETT.

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

mogénea debido al cambio metodológico, el número total de los accidentes con baja, estancado de forma agregada en territorio murciano, se eleva en la construcción y, con menor fuerza, en la industria, mientras que el índice de incidencia decrece, pero no tanto sobre todo en la construcción.

El ISSLRM aporta información sobre cifras totales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e índices de

GRÁFICO 3.57.
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN LA REGIÓN DE MURCIA



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

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

incidencia por divisiones de la CNAE-09 (dos dígitos), lo que ayuda a estudiar con mayor precisión el impacto sectorial de la siniestralidad laboral. No obstante, debe tenerse en cuenta el cambio metodológico sobre el centro de trabajo de referencia en 2021, así como la ruptura de la serie en 2023 por cambio metodológico en la fecha de referencia de los datos. Bajo estas premisas, es conveniente el análisis, previo descarte, en aras de la representatividad de los índices de incidencia regional, de las divisiones de actividad económica que no cuenten con al menos quinientos afiliados en alta laboral a 31 de diciembre de 2024.

El corte transversal en un año determinado elude los problemas de homogeneidad. En 2024, la máxima accidentalidad relativa se localiza en *Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones* (11.684), con notable distancia, además de experimentar un aumento preocupante en comparación con los datos de 2023 y años anteriores. Donde la situación mejora es en *Pesca y acuicultura* (8.021), aunque el indicador sigue siendo muy elevado. De una anualidad a otra, hay una rama menos que supera la marca de siete mil, añadiéndose a las dos anteriores *Actividades postales y de correos* (7.073), *Industria de la alimentación* (7.052) y *Fabricación de productos de caucho y plásticos* (7.015).

Los problemas relacionados con la falta de actualización dificultan la comparación incluso para el periodo 2021-2024, en el que la metodología aplicada a los sectores de actividad es común. No obstante, se puede realizar una aproximación, aunque, al incluir las ETT, se intuye una sobreestimación en *Actividades relacionadas con el empleo* (5.488), por lo que esta división se aparta de la misma. En comparación con los índices de 2021, la accidentalidad relativa repunta sobre todo en *Servicios de información*, *Actividades de creación, artísticas y espectáculos* y *Actividades veterinarias*, así como en una rama de alta incidencia como *Programación, consultoría y otras activi-*

dades relacionadas con la informática. En *Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos*, es un año sin accidentes con baja, retrayéndose además los índices principalmente en *Investigación y desarrollo*, *Coquerías y refino de petróleo* y *Actividades de juegos de azar y apuestas*.

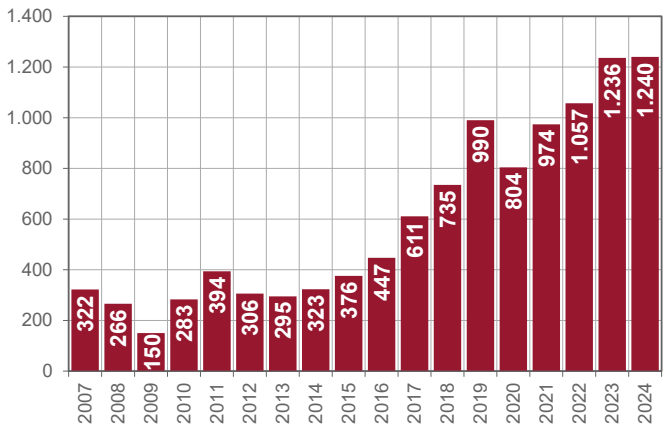
Como tiende a ocurrir, el índice regional de incidencia de los varones (3.905) duplica al de las mujeres (1.910). Por grandes sectores de actividad, hay una brecha de ocho a uno en la construcción, mientras que hay cierta convergencia en el sector primario. En los hombres, los índices más altos se detectan en la construcción y, en menor medida, en la industria y en la agricultura, mientras que, en los servicios, se da la única situación por debajo del agregado regional en este sexo. En las mujeres, la mayor incidencia relativa resalta en los sectores primarios e industrial, quedando los dos grandes sectores restantes por debajo de su agregado, sobre todo en la construcción. Es evidente que, en este último ámbito, el sesgo de género enlaza con el ocupacional, con los hombres generalmente en la obra y las mujeres en actividades administrativas.

3.8.4. ENFERMEDADES PROFESIONALES

El *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*, modificado por última vez en 2018, es la referencia normativa principal sobre enfermedades profesionales en España, al listar las que tienen esta consideración con su correspondiente codificación, integradas en seis grupos en función del agente causante[22], y establecer

22 Su clasificación sintetizada es la siguiente: 1) agentes químicos; 2) agentes físicos; 3) agentes biológicos; 4) inhalación de sustan-

GRÁFICO 3.58.
ENFERMEDADES PROFESIONALES COMUNICADAS CON BAJA EN LA REGIÓN DE MURCIA. 2007-2024



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

una lista complementaria de enfermedades de cuyo origen profesional se sospecha que, en un futuro, pueden calificarse como tales. Aunque la filosofía de esta norma, emanada del diálogo social, pretende adaptar el cuadro de enfermedades profesionales a la realidad productiva y a los nuevos procesos productivos y de organización mediante un proceso de actualización permanente, suele criticarse que tiende a quedarse anticuada. No es descartable que otros factores conduzcan a una infravaloración, de mucho más calado que en los indicadores de accidentes de trabajo: el desfase entre la exposición al riesgo y sus consecuencias para la salud, con la consecuente calificación mutual, un trámite que puede tardar años; fallos en los diagnósticos, que tienden a tratarlas como contingencias comunes o como accidentes de trabajo; incluso cambios metodológicos.

En cualquier caso, la estadística oficial consigna 1.240 casos de enfermedades profesionales con baja comunicadas en la Región de Murcia a lo largo de 2024, número que configura un máximo dentro de la serie temporal que se inicia en 2007. Estas enfermedades se localizan sobre todo en la industria de la alimentación y en el sector agropecuario.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

BUSTAMANTE, N.; DÍAZ, S. (2025): *La estabilidad del empleo mejora en España. CaixaBank Research*, Informe mensual, número 497, febrero de 2025.

COLINO SUEIRAS, J.; MARTÍNEZ CARRASCO, F. (directores) (2024): *Economía sumergida e irregularidades laborales en la Región de Murcia*. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

MAQUEDA, A.; CLEMENTE, Y. (2025): *Crisis demográfica: los españoles en edad de trabajar caen en casi un millón en seis años*. El País, 17 de febrero de 2025.

PASCUAL CORTÉS, R. (2025): *El tirón del mercado laboral lleva el trabajo a tiempo parcial no deseado a mínimos de 15 años*. El País, 1 de febrero de 2025.

RODRÍGUEZ INIESTA, G.; SEMPERE NAVARRO, A.V. (2024): *La protección por desempleo tras la reforma de 2024*. Laborum Ediciones.

FUENTES ESTADÍSTICAS

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

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

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Encuesta de Población Activa.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Estadística del Padrón continuo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Accidentes de Trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Asuntos judiciales sociales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Convenios colectivos de trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Empresas de trabajo temporal.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Empresas inscritas en la Seguridad Social.

---

cias y agentes no comprendidas en otros apartados; 5) en caso de enfermedades profesionales de la piel, sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados; 6) agentes carcinogénicos.

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

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Huelgas y cierres patronales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: Mediación, arbitraje y conciliación.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: Estadística de contratos.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: Estadística de prestaciones por desempleo.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: Movimiento laboral registrado.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: Resumen estadística mensual.

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

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