

II PACTO POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LA REGIÓN DE MURCIA



Región de Murcia

Consejería de Trabajo y Política Social

II PACTO
POR LA
ESTABILIDAD
EN EL
EMPLEO
DE LA REGIÓN DE MURCIA
2007-2010



Región de Murcia

Consejería de Trabajo y Política Social



Región de Murcia





PACTO

POR LA

ESTABILIDAD

EN EL

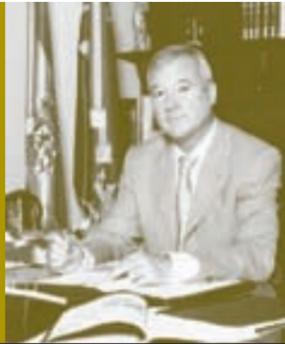
EMPLEO

DE LA REGIÓN DE MURCIA

2007-2010

ÍNDICE

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	12
1 Información y Orientación Profesional	14
2 Fomento del Empleo Estable. Fijos Discontinuos	19
2.1 Fomento del Empleo Estable	19
2.2 Fijos Discontinuos	21
3 Formación Profesional	22
4 Nuevos Yacimientos de Empleo	25
5 Ordenación del Tiempo de Trabajo	27
6 Iniciativa Empresarial	28
7 Desarrollo Local	30
8 Servicio Regional de Empleo	33
9 Observatorio Regional del Mercado de Trabajo	35
10 Fomento de la Economía Social	37
11 Seguimiento de las Políticas Activas de Empleo	39
12 Autoempleo	41
2 RELACIONES LABORALES	44
1 Administración Pública. Función Pública	46
1.1 Administración Pública	46
1.2 Función Pública	48
2 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral	50
3 Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales	52
4 Negociación Colectiva	53
5 Responsabilidad Social de las Empresas	55
6 Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar	57
7 Economía Sumergida e Irregular	59
3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES	62
1 Integración Social y Laboral de los Inmigrantes	64
2 Políticas a Favor de la Mujer	66
3 Políticas a Favor de los Jóvenes	68
4 Inserción Laboral Colectivos Desfavorecidos	70
5 Prestaciones Sociales	72
4 PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO	74
1 Órganos de Participación	77
2 Seguimiento	78
3 Vigencia	78
TABLAS	80
1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	82
1 Información y Orientación Profesional	82
2 Fomento del Empleo Estable. Fijos Discontinuos	84
3 Formación Profesional	85
4 Nuevos Yacimientos de Empleo	88
6 Iniciativa Empresarial	89
7 Desarrollo Local	91
8 Servicio Regional de Empleo	93
9 Observatorio Regional del Mercado de Trabajo	94
10 Fomento de la Economía Social	95
12 Autoempleo	97
2 RELACIONES LABORALES	98
2 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral	98
3 Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales	100
4 Negociación Colectiva	101
5 Responsabilidad Social de las Empresas	102
6 Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar	103
7 Economía Sumergida e Irregular	105
3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES	106
1 Integración Social y Laboral de los Inmigrantes	106
2 Políticas a Favor de la Mujer	108
3 Políticas a Favor de los Jóvenes	110
4 Inserción Laboral Colectivos Desfavorecidos	112
5 Prestaciones Sociales	114
TABLA RESUMEN	115



Han transcurrido más de cuarenta y dos meses desde que se firmara el Primer Pacto por la Estabilidad en el Empleo. Tiempo suficiente que nos ha permitido comprobar cómo el camino que emprendiéramos con ilusión todos juntos, nos ha llevado a instalar con mayor fuerza la cultura de la estabilidad en el seno de la sociedad murciana. Pero creo que todo este tiempo de singladura, no ha hecho sino mostrarnos lo que aún nos queda por recorrer.

El Gobierno regional, desde que comenzó su andadura, ha estado siempre comprometido en la lucha por la estabilidad en el empleo y actualmente dedica sus esfuerzos por conseguir un empleo de calidad como factor fundamental para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de nuestra Región. Una apuesta, también, por la calidad como instrumento para la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas que conforman nuestro tejido productivo.

Cualquier política de empleo, necesariamente ha de entenderse como una política capaz de crear empleo de calidad donde el objetivo común sea la búsqueda de un sistema social consolidado, con un sistema económico competitivo que, al tiempo, sea capaz de generar empleos de calidad y mecanismos de integración social.

Así pues, y fruto del compromiso de este gobierno con todos los ciudadanos de la Región, el II Pacto por la Estabilidad en el Empleo ve la luz gracias, cómo no, al esfuerzo conjunto de la Administración y los agentes sociales. Un gran acuerdo que cuenta con una dotación presupuestaria importante y puesta al servicio de la reducción de las tasas de temporalidad y el incremento de la estabilidad, de la cohesión social y territorial, del derecho al desarrollo de la actividad laboral en condiciones plenas de seguridad y salud, y del derecho a la igualdad de acceso al mercado de trabajo y a la no discriminación.

Nuestro principal reto es que el trabajador de la Región de Murcia pueda acceder e integrarse en el mercado de trabajo, ofrecerle estabilidad, garantizarle la igualdad real entre hombres y mujeres, permitirle conciliar su vida laboral y su vida familiar y garantizarle su integridad física y su seguridad y salud en el trabajo.

Estoy convencido de que este II Pacto por la Estabilidad, marcará los designios de la política regional en materia de empleo durante los próximos cuatro años.

Ramón Luis Valcárcel Siso
Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia



El carácter trabajador y emprendedor es una seña de identidad de los murcianos, una sociedad que se afana constantemente en incrementar sus niveles de desarrollo en todos los ámbitos. Y en este caso he de referirme al laboral, en el que es justo reconocer que, gracias al esfuerzo conjunto de todos, no hemos hecho sino mejorar todos los indicadores relacionados con el empleo.

Desde el inicio de su andadura, el Gobierno regional ha sido consciente de la necesidad de emprender políticas que incidieran de modo realista y práctico en el mercado laboral, guiándolo por la senda de la necesaria estabilidad laboral, que implica una mayor calidad de vida.

Y esa visión social ha ido siempre acompañada, en lo que es ya un atributo definitorio de este Gobierno, de un continuo diálogo con los agentes sociales, porque sólo trabajando todos, juntos, en la misma dirección, y bajo el palio del consenso, seremos capaces de seguir avanzando por la senda del progreso como lo hemos venido haciendo hasta ahora.

Así pues, tras la utilidad y el acierto demostrados por dos hitos laborales de esta Región: el Pacto por el Empleo, de 1996, y el Pacto por la Estabilidad en el Empleo 2003-2006, es para mí un honor y un privilegio renovar el compromiso con la mejora de las condiciones laborales de los murcianos a través de la reciente firma del **II Pacto por la Estabilidad en el Empleo 2007-2010**, con el que nos hemos propuesto como objetivo común alcanzar el pleno empleo y mejorar de modo continuado la calidad del mismo.

Se trata sin duda de un gran acuerdo con el que renovamos nuestra apuesta por el diálogo, el esfuerzo y el trabajo como factores clave del desarrollo regional. Un gran acuerdo con el que, por medio de más de 200 propuestas concretas de actuación, seguiremos incrementando la estabilidad y reduciendo la temporalidad, mejorando la formación y orientación profesional, garantizando el acceso al empleo de los colectivos en riesgo de exclusión, fomentando el autoempleo y garantizando una actividad laboral sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Un gran Pacto en el que todos estamos de acuerdo, y en el que trabajaremos con ahínco para ver con prontitud cómo se hacen realidad sus resultados.

Cristina Rubio Peiró
Consejera de Trabajo y Política Social

La estabilidad en el empleo, un compromiso social

La Región de Murcia, desde 1996, se ha caracterizado por aplicar una política de consenso en cuanto afecte a las relaciones laborales. Y si el primer acuerdo tuvo la virtud de recoger los proyectos de dotación de organismos e instituciones que hicieron posible permanentes lugares de encuentro para agentes sociales y económicos (Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, Instituto de Seguridad y Salud Laboral, etc.), con evidente rentabilidad en todos los aspectos, los otros dos (2002/2006 y 2007/2010) abundaron en su desarrollo y mejora, pero ponen el acento en la calidad, vía estabilidad en el empleo, atención preferente a grupos específicos con riesgo de exclusión, combatir la economía sumergida, ganar la batalla de siniestralidad, atender a la población laboral-inmigrante, evitar la discriminación por el cauce de la igualdad, y tantos otros programas que configuran su contenido.

Esta línea de diálogo permanente y de acuerdos sucesivos ha ofrecido resultados concretos y positivos cuya objetividad es incuestionable, aunque aún reste mucho por hacer para alcanzar la situación deseada por todos. En ello se está, y buena prueba es el contenido del pacto últimamente suscrito, representativo del compromiso adquirido por todas las partes. En mi opinión pone de relieve tres valores fundamentales: da continuidad a un clima de entendimiento y paz social; se adecua a la singularidad de la Región haciendo más efectivas las políticas activas de empleo; y, finalmente, potencia los acuerdos alcanzados a nivel nacional en la misma materia. Una coincidencia basada en el sentido de responsabilidad y, por tanto, excluyente de otras interpretaciones intencionadas.

La Región muestra un perfil de crecimiento económico que le significa en el concierto nacional. Un desarrollo que se traduce en capacidad para generar empleo, y así lo reflejan las estadísticas cualquiera que fuere la fuente que utilicemos. A Sindicatos y Organizaciones Empresariales nos corresponde mejorar las relaciones laborales a través de esta concurrencia para el diseño de acciones y programas concretos, pero también a través de la Negociación Colectiva, principal instrumento para atender las peculiaridades sectoriales, e incluso de empresas. Es decir, no quedarnos en la mera declaración de principios, sino en incidir en la nueva cultura de las relaciones laborales de la manera más directa y próxima a sus auténticos protagonistas. Sucesivos estudios han puesto de relieve los avances que se están produciendo y que conllevan la obligación de insistir en ello. Por tales razones, el pacto ha de entenderse como pieza clave en el engranaje del más amplio Plan Estratégico de la Región. Sin ella quedaría éste desnudo de credibilidad y muy vulnerable a las circunstancias siempre cambiantes.

Resta por referir otra cuestión esencial: el acuerdo formalizado no ignora la competitividad de la empresa, la necesidad de contribuir a que así sea en evitación de que se vea arrastrada por los efectos de la globalización. No ofrece dudas el hecho de que el empleo es factor esencial para alcanzar el objetivo último y en todas sus manifestaciones. Así reza en los programas europeos, y en este principio tendremos que inspirar las decisiones futuras, incluso las de integración social, laboral y cultural de inmigrantes. Tenemos que anticiparnos a las circunstancias adversas que puedan darse adoptando las medidas que fueren pertinentes para mantener el nivel de empleo actual y para incrementarlo en la medida de lo posible, incluso en el proceso de cambio de la estructura productiva de la Región.

Estimo que el acuerdo alcanzado responde a tales fines, y de ahí que expresemos reconocimiento al equilibrio demostrado por las partes que lo suscriben. Representa un proyecto común que es el principal valor, intrínseco y extrínseco, de la tarea que nos proponemos, en cuyo diseño ha jugado particular protagonismo la sensibilidad del Gobierno Regional a través de la Consejería de Trabajo y Política Social.

Miguel del Toro Soto
Presidente de CROEM



La estabilidad en el empleo, requisito indispensable para hablar de calidad, es una palabra mágica, que surge de boca de todos al tratar el problema del empleo en la Región de Murcia, el cual mantiene altas tasas de temporalidad. Pero las soluciones que se adoptan, a veces, no son suficientes, hay que exigir más.

Y esto, es lo que ha hecho la Unión General de Trabajadores (UGT) de la Región de Murcia, exigir un mayor compromiso para reducir la temporalidad, poniendo de manifiesto la lógica de nuestras propuestas.

La estabilidad del empleo, valor indiscutible para empresas y trabajadores, debe traducirse en un aumento de los contratos indefinidos, ordinarios, y de fomento de la contratación indefinida. Ello implica que se establezca el uso adecuado de cada modalidad contractual, fijando claramente que toda necesidad permanente de la empresa requiere ser cubierta por trabajadores con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal. En todo caso hemos acordado utilizar la acción pública y los recursos públicos para reducir la temporalidad existente en la Región de Murcia, debemos coordinar todas las políticas activas de empleo y formación hacia el mismo y además nuestras líneas de actuación deberán tener por objeto colocar las prácticas fraudulentas fuera de la permisividad social y legal (economía sumergida). Estamos convencidos de ello, el II Pacto para la Estabilidad en el Empleo suscrito entre los Agentes Sociales y el Gobierno Regional puede ser un buen instrumento de mejora de la situación sociolaboral regional, si se cumplen los contenidos establecidos.

Además, este II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, deberá complementar el Acuerdo suscrito el 9 de mayo por el Gobierno de la Nación y los Interlocutores Sociales, éste también contiene medidas para avanzar en la calidad en el empleo, la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las normas laborales. En definitiva, la Estabilidad en el Empleo.

El Sindicato considera que es fundamental potenciar políticas públicas que consoliden un tejido productivo competitivo impulsando la estabilidad y seguridad en el trabajo, la formación, la conciliación de la vida personal y laboral, la igualdad, el fomento de las inversiones en I+D+I, en Medio Ambiente, y una política tecnológica e industrial adecuada a las necesidades regionales.

En todos y cada uno de estos objetivos, la UGT está comprometida con esta Región, Contigo. Nuestro compromiso eres tú.

*Antonio López Baños
Secretario General de UGT Región de Murcia*



II Acuerdo de Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia

En CCOO hemos renovado nuestro compromiso con la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo en la Región de Murcia. Fuimos promotores junto con el resto de agentes sociales en la elaboración de un primer acuerdo por la estabilidad en el empleo de la Región de Murcia y lo hicimos con la clara intención de dotarnos de instrumentos evaluables que nos permitieran ir haciendo un diagnóstico permanente de la situación del empleo en nuestra Región.

Con este Segundo Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, CCOO ha vuelto a poner el énfasis en las características del empleo en nuestra Región:

Hemos conseguido acortar distancias respecto a la media nacional en lo que a la temporalidad se refiere; pero seguimos arrastrando unos indicadores manifiestamente mejorables. En lo que a la calidad del empleo se refiere arrastramos un elevadísimo nivel de temporalidad en la Administración Regional, especialmente en la Administración Local. Nuestros esfuerzos en este segundo acuerdo de estabilidad deben ir dirigidos a la reducción al 7% de forma inaplazable.

Además, seguimos arrastrando niveles de baja incentivación del empleo en colectivos claramente identificados que forman ya parte muy importante de nuestro mercado de trabajo, como jóvenes, mujeres, personas discapacitadas. Mención especial merece el énfasis que CCOO ha puesto en controlar la subrogación, exigiendo el establecimiento de mecanismos firmes por parte de la Administración para establecer relaciones sólo con empresas que estén dispuestas a asumir la estabilidad y la seguridad y prevención de riesgos laborales como un valor.

Con el Segundo Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo, CCOO también renueva su compromiso con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que se están incorporando a la economía y al mercado laboral regional bajo condiciones manifiestamente mejorables.

En definitiva, CCOO asume el compromiso decidido por la mejora del empleo en la Región con el firme convencimiento de que éste es el momento para que los empresarios se conviertan en verdaderos protagonistas de la ejecución del mismo, porque buena parte del éxito de este acuerdo dependerá de ellos y en CCOO estamos seguros de que sabrán estar a la altura de las circunstancias, y de que la Administración ponga todos los recursos necesarios para velar por el cumplimiento del mismo.

Con la publicación y ejecución de este acuerdo, CCOO nos comprometemos con la sociedad murciana, con todos los trabajadores y trabajadoras, para contribuir a la mejora de la calidad del empleo, y en definitiva a mejorar el bienestar de todos y todas.

*José Luis Romero de Jódar
Secretario General de CCOO R.M*

En Murcia, a diecisiete de julio del dos mil seis

REUNIDOS

El Gobierno Regional, representado por su Presidente, el Excmo. Sr. D. Ramón Luis Valcárcel Siso.

La CROEM -Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia-, representada por su Presidente, D. Miguel del Toro Soto.

La Unión de C.A. UGT Región de Murcia, representada por su Secretario General, D. Antonio López Baños.

La Unión Sindical de la Región de Murcia de CC.OO.RM, representada por su Secretario General, D. José Luis Romero de Jódar.

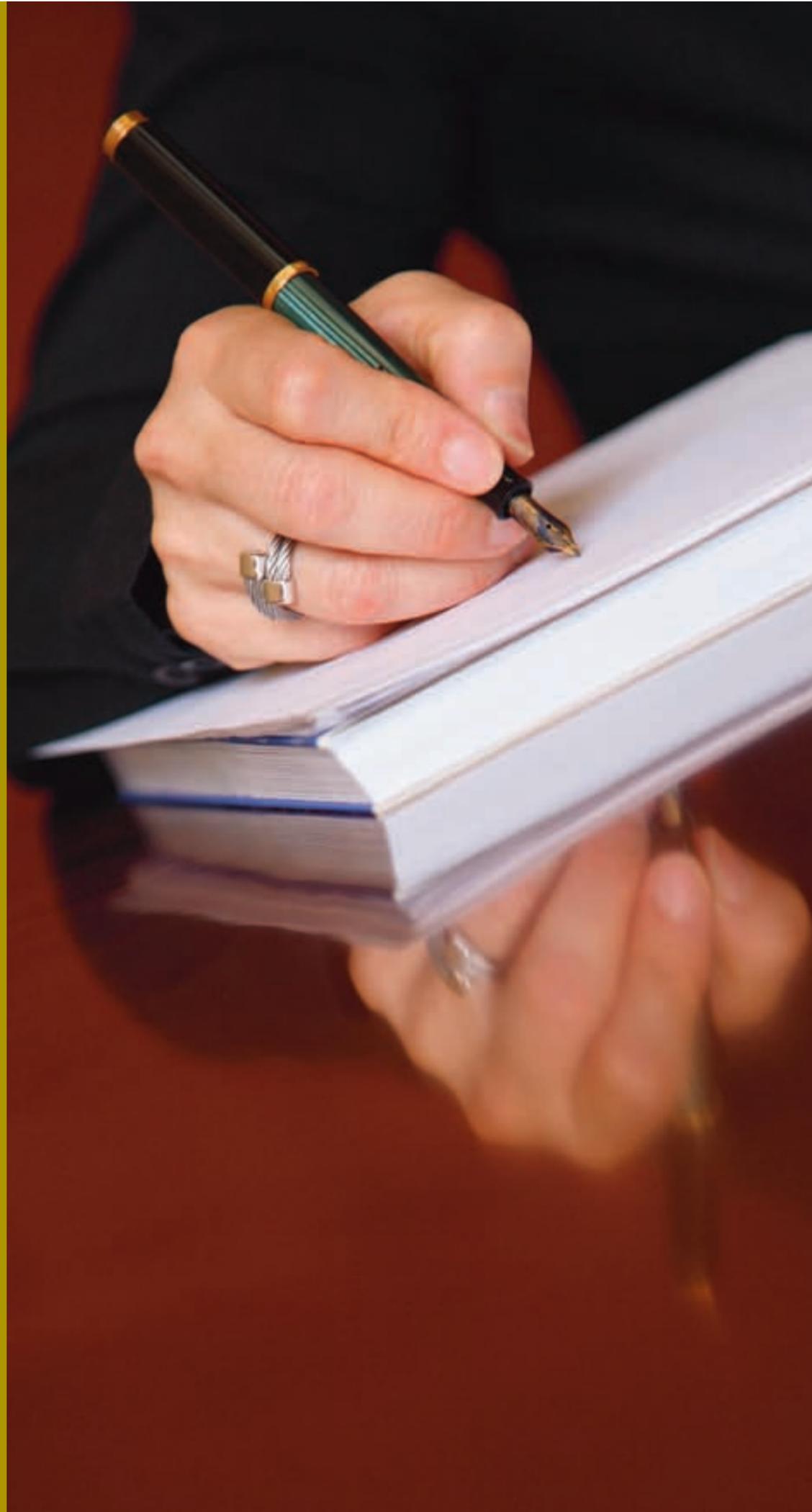
EXPONEN

El II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, cuya vigencia abarca el período 2007-2010, supone una nueva apuesta por el diálogo y la concertación social entre el Gobierno Regional y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, como factor clave en el desarrollo de la Región.

A partir de la experiencia acumulada de los Pactos de Empleo anteriores (Pacto por el Empleo del año 1996 y Pacto por la Estabilidad en el Empleo del año 2002), así como a la vista de los objetivos que plantea la actual Estrategia Europea de Empleo, se ha elaborado el presente acuerdo con la finalidad principal de acercarnos al pleno empleo, mejorando la calidad del mismo. Todo ello sin olvidar la necesaria cohesión social, el derecho a la igualdad de acceso al empleo, a la no-discriminación y al desarrollo de la actividad laboral en condiciones plenas de seguridad y salud.

La reducción de las tasas de temporalidad y el incremento de la estabilidad es rentable tanto para las empresas como para la población trabajadora. La competitividad, las inversiones en innovación, tecnología o formación, requieren para lograr un mayor grado de eficacia, la estabilidad en el empleo, pues la eventualidad de las contrataciones pone en riesgo la optimización de las inversiones realizadas.

El fomento del espíritu de empresa como elemento fundamental para el nacimiento de nuevas vocaciones empresariales, creando un entorno empresarial favorable, mejorando los canales de financiación a la inversión de los nuevos colectivos emprendedores, promueve la



creación en la Región de más puestos de trabajo estables y de calidad.

La economía social, el trabajo autónomo y el desarrollo local son elementos primordiales para el acceso de las pequeñas y medianas empresas a las nuevas oportunidades que aparecen en sectores emergentes.

La responsabilidad social opera como una inversión en la empresa que contribuye decisivamente a la mejora de su gestión general y le ayuda a afrontar con éxito el nuevo escenario económico provocado por la globalización.

Asimismo estamos convencidos de que para facilitar el acceso al empleo de los colectivos con mayores dificultades de inserción hay que aumentar la presencia de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo ya que es un requisito de progreso social y económico, y también es necesario un impulso de las políticas sociales y de igualdad que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las partes firmantes de este acuerdo promoverán en su actuación la difusión de los valores sociales que lo inspiran, como son el valor del trabajo y del esfuerzo personal, la calidad en el empleo, la formación permanente de la población trabajadora, la seguridad y la salud laboral.

El presente acuerdo supone un compromiso de coordinación de programas para optimizar el aprovechamiento de los recursos existentes; de ahí que se formalice con carácter abierto y plurianual, sujeto, por tanto, a revisión en cada ejercicio con la antelación suficiente para que puedan recogerse en los Presupuestos Generales aprobados por la Asamblea Regional las iniciativas que procedan en cuantía bastante para su ejecución.

El contenido consensuado no puede calificarse de estático. Las circunstancias cambiantes, posibles reformas laborales y la propia evolución económica, pueden hacer aconsejable la revisión por la Comisión de Seguimiento del Pacto de las medidas del mismo o la incorporación de aquellas que se estimen procedentes para la consecución del objetivo último.



POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO



1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1 Información y Orientación Profesional

Los procesos de información y orientación profesional son los instrumentos fundamentales que ofrecen a nuestros desempleados ayuda en la búsqueda de empleo, motivándoles en la concienciación de sus posibilidades y capacidades con el objetivo final de incidir en la mejora de su empleabilidad. Estos procesos tratan de influir positivamente sobre las decisiones de búsqueda de empleo, de selección de los objetivos profesionales que mejor se adecuen a su cualificación y circunstancias personales, y lo hacen a través de acciones personalizadas. Estas acciones deben tener especial incidencia en aquellos colectivos que presentan mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

En materia de Información y Orientación Profesional las partes acuerdan los siguientes Planes de Acción:

UNO. Mapa de Recursos de la Región en Información y Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo.

Objetivo

Visualizar en un portal de empleo y formación toda la gama de servicios, planes, programas y actuaciones que se brinden en materia de Información y Orientación Profesional; así como modos de acceso y localización a lo largo de la geografía murciana.

Descripción

Una red telemática dispondrá, a través de la coordinación entre todas las entidades y organismos de la Administración central, autonómica y local y los agentes sociales, de toda la información sobre actividades de Información y Orientación, lo que permitirá reagrupar los proyectos de intervención y trabajar de modo complementario y proporcionado respecto a las necesidades de cada colectivo y sector de actividad de la Región de Murcia.

DOS. Plataforma informática que aglutine toda la información en materia de empleo y formación que necesiten tanto usuarios como técnicos de Orientación Profesional.

Objetivo

Disponer de datos permanentemente actualizados en materia de empleo y formación y facilitar, por un lado, la conexión entre técnicos; y por otro, la agrupación de toda la información, para que cualquier usuario pueda acceder a ella de un modo fácil y rápido.

Descripción

Las Consejerías de Trabajo y Política Social, Educación y Cultura, y Presidencia, así como los Agentes Sociales de la Región tratarán de mantener su compromiso de compartir redes y enlaces que permitan disponer de un punto de encuentro sobre Información de Empleo y Formación que resulte útil tanto para técnicos como usuarios, y que contenga:

- Ofertas de empleo local, regional, nacional e internacional.
- Observatorios de Empleo, con prospecciones que adviertan de nuevos yacimientos y posibilidades.
- Oferta formativa de los tres subsistemas: académico, ocupacional y continuo.
- Convenios colectivos.
- Todo lo referente al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Proyectos y convocatorias de subvenciones.
- Convenciones, ferias y congresos de interés formativo y laboral de ámbitos rural, local, regional, nacional e internacional.
- Procedimiento para la homologación de titulaciones de otros países.
- Ayudas para establecerse en la Región como autónomos, sociedades o empresarios en general.

TRES. Sistemas de Información y Orientación presenciales y a distancia.

Objetivo

Disponer de servicios que permitan ofrecer Información y Orientación personalizada a quien necesite este tipo de asesoramiento tanto en modo presencial como a distancia, para facilitar la atención al usuario en el lugar y momento que lo precise.

Descripción

Organización de un sistema de trabajo permanente que despliegue todas las modalidades de intervención de un servicio de Información y Orientación eficaz y del que se pueda disponer en todas las zonas geográficas de la Región, tanto en la modalidad presencial como a distancia: por teléfono, medios telemáticos, puntos de información telefónica, etc.

CUATRO. Integración de medidas de políticas activas y pasivas.

Objetivo

Ofrecer a los usuarios perceptores de prestaciones o subsidios programas de apoyo en los Servicios de Información y Orientación con el fin de facilitarles la consecución de un empleo.

Descripción

Complementar la percepción de prestaciones y subsidios con el asesoramiento y apoyo técnico en el que, partiendo del análisis de los condicionantes de cada usuario, se establezcan Planes de Acción Personalizados que faciliten la inserción laboral.

CINCO. Orientación Profesional a población trabajadora desempleada con riesgo de exclusión social acompañada de medidas de fomento de empleo.

Objetivo

Establecer prioridades en la atención a colectivos desfavorecidos y el modo en que el asesoramiento se complemente con medidas para el fomento de la contratación indefinida y creación de empresas, y juntos puedan conseguir la cohesión social.

Desarrollo

Partiendo de los datos del mercado laboral y el análisis en profundidad de las dificultades de inserción de los distintos colectivos que existen en el gran grupo de población activa, tratar de establecer un orden de prioridades, teniendo en cuenta la siguiente propuesta:

→ **Jóvenes menores de 30 años** que lleven inscritos más de 6 meses en las Oficinas de Empleo o procedan de la Universidad, Enseñanza Secundaria, cursos de Formación Ocupacional, Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Este grupo se coloca en primer lugar porque conforman el colectivo con mayor índice de paro de la Región. Además, un gran número de ellos procede del fracaso escolar y/o abandono de los estudios y necesitan el asesoramiento preventivo que permita actuar de forma urgente y eficaz. Por otro lado, se da la paradoja de que también en este grupo se encuentra la generación mayor preparada de la historia, aunque, a veces, anclada en profesiones que no encuentran acomodo en el mercado laboral.

El modo de actuar exigiría el conocimiento de las necesidades del mercado laboral para incidir en la formación complementaria de los jóvenes que no encuentren acople y la planificación de la búsqueda activa de empleo para que consigan perfiles ocupables.

→ **Mujeres mayores de 30 años.** El porcentaje de personas en desempleo es superior en las mujeres. Más de la mitad de las mujeres en paro están comprendidas entre los 30 y 45 años. Su situación es precaria por distintas razones: primero, porque hay una gran mayoría que, después de dedicarse durante años a las tareas domésticas, se encuentra con un desconocimiento de las actuales circunstancias del mercado laboral y una formación inadecuada; y segundo, porque muchas de ellas desean mantener, a pesar de la dificultad, la duplicidad de tareas y acceder a un contrato de trabajo a tiempo parcial, con el fin de poder conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

En este caso, el modo de actuar en los Servicios de Orientación Profesional sería: de modo preventivo, informando sobre las salidas profesionales de las carreras técnicas y ocupaciones tradicionalmente masculinas; y por otro lado, llevando un trabajo asistencial, en el que se gestarían Planes de Acción dirigidos a localizar formación complementaria y ofertas de trabajo adecuadas a las necesidades de cada mujer.

→ **Inmigrantes.** Salvo en los supuestos excepcionales contemplados por la legislación vigente, los extranjeros no pueden trabajar en España mientras no hayan obtenido la autorización preceptiva para ello por parte de la autoridad laboral.

El número de inmigrantes en la Región de Murcia se sitúa, según cifras del Observatorio Ocupacional de diciembre de 2005, en torno al 10% de la población activa; es una cifra elevada y es imprescindible contar con servicios especializados que establezcan un modo de actuar de los servicios de Información y Orientación Profesional basado en el conocimiento profundo de la normativa para la tramitación legal de los distintos tipos de permisos.

La intervención debe girar en torno al fomento de la inscripción y el diseño de itinerarios personalizados que faciliten la incorporación de los inmigrantes a cursos de formación y ofertas de empleo. Al tiempo que debe coordinarse con las asociaciones y entidades que mantengan similares objetivos, con el fin de complementar el apoyo.

→ **Discapacitados.** Se trata de un colectivo que por sus circunstancias personales tiene especiales dificultades para integrarse con normalidad al mundo ocupacional.

La organización de los servicios de Información y Orientación Profesional requiere del esfuerzo por conocer las diferentes prestaciones y subvenciones dirigidas a estas personas, así como la generación de programas de asesoramiento que se compartan entre las asociaciones y organismos disponibles, con el fin de trabajar de modo global.

→ **Desempleados de larga duración (DLD).** El concepto DLD en los jóvenes menores de 25 años, se sitúa a partir de los 6 meses de inscrito como desempleado; mientras que esta cifra, en los mayores de 25 años, se considera a partir de los 12 meses de inscripción.

El modo de actuar en los servicios de Información y Orientación Profesional debe partir de las características del colectivo, fundamentadas en torno al desgaste, desánimo y bajas expectativas de logro en la consecución de un empleo.

Las actividades del Plan de Acción incluirán balances de la situación de cada usuario para reconducir su posible estancamiento social y pérdida de valores como trabajador, diseñando estrategias atractivas que permitan su captación, implicación y recuperación de interés por la búsqueda de empleo.

→ **Colectivos en riesgo de exclusión** (exdrogadictos, expresidarios, minorías étnicas...). El modo de intervención necesita estrategias que faciliten la inclusión en el sistema normativo, aceptación de relaciones sociales positivas y consecución de destrezas y actitudes para la inserción: recreándose en la restauración del autoconcepto y concienciando de la satisfacción de necesidades a través de la reformulación de objetivos personales y profesionales.

SEIS. Apoyo a la creación de empleo por cuenta propia.

Objetivo

Potenciar actuaciones de Información y Orientación Profesional dirigidas a promover vocaciones empresariales.

Descripción

Disponer de profesionales de Información y Orientación Profesional especializados en asesoramiento en materia empresarial y jurídica para que presten información y tutelen proyectos de empresa.

Estimular la puesta en marcha de proyectos innovadores convocando públicamente concursos de proyectos empresariales entre jóvenes procedentes de la Universidad, cursos de Formación Ocupacional, Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

SIETE. Creación de cartas de servicios.

Objetivo

Definición de características de los servicios de Información y Orientación Profesional y establecimiento de cartas declarativas de derechos de potenciales usuarios.

Descripción

Partiendo de la información que proceda de los destinatarios de estos servicios, establecer descriptores e indicadores susceptibles de medición de la calidad del servicio de Información y Orientación ofrecido.

Organizar un sistema de recogida de información que se sitúe en la consecución de objetivos de mejora continua.

OCHO. Sistematización de análisis de buenas prácticas en Orientación con el objetivo de mejorar el diseño e implementación de cada nuevo proyecto.

Objetivo

Describir las competencias y buenas prácticas del Orientador Profesional.

Descripción

Definir las competencias generales y específicas de buen orientador profesional en relación a cada uno de los colectivos a los que atiende.

Relacionar cada actividad y/o servicio con catálogos de buenas prácticas fruto del análisis consensuado de técnicos y usuarios.

NOVE. Creación de una Red Integrada de los Servicios de Orientación de la Región.

DIEZ. Realización de actuaciones formativas para los orientadores.

ONCE. Impulsar la integración del Servicio de tutorías Individualizadas en la estructura orgánica del Servicio de Empleo y Formación.

DOCE. Integrar y mejorar los procesos de orientación profesional, intermediación y formación, situando a los trabajadores en el centro de dichos procesos, dotándolos de las estructuras necesarias y aplicando los nuevos conceptos de integración de los subsistemas formativos y orientación profesional para trabajadores, no sólo en situación de desempleo, sino ampliando dicha orientación a los trabajadores en activo.

TRECE. Potenciar la orientación para la formación destinadas a cualificar a los trabajadores en profesiones y oficios con mayor demanda contrastada por empresas.

CATORCE. Diseñar itinerarios de inserción laboral individualizados, a través de un tutor personal, para procurar la inserción de los desempleados y la mejora del trabajador ocupado. Con relación a los trabajadores en desempleo, se tendrán en cuenta, en su diseño, las especiales circunstancias socio-laborales, lingüísticas y culturales de los inmigrantes.

2 Fomento del Empleo Estable. Fijos Discontinuos

2.1 Fomento del Empleo Estable

Las subvenciones al fomento de empleo son el instrumento con que cuenta la Administración Regional para inducir o marcar, en la medida de lo posible, las tendencias de nuestro mercado de trabajo en cuanto a generación de empleos. Las partes firmantes entienden que el segundo Pacto por la Estabilidad en el Empleo debe seguir avanzando en la adopción de medidas que apuesten decididamente por la mejora de la calidad en el empleo, y en este sentido, acuerdan:

UNO. Tendrán acceso a las subvenciones a la contratación indefinida en primer lugar aquellas empresas que:

- en el momento de presentar la solicitud tengan una tasa de temporalidad igual o inferior a la media nacional del sector, siempre y cuando adquieran el compromiso, en su caso, de reducir esa tasa hasta dos puntos por debajo de la media nacional del sector en tres años.
- en el momento de presentar la solicitud tengan una tasa de temporalidad superior a la media nacional del sector, siempre y cuando adquieran el compromiso de reducir esa tasa hasta cinco puntos por debajo de la media nacional del sector en tres años.
- en el momento de presentar la solicitud adquieran el compromiso de igualar o reducir su tasa de temporalidad por debajo de la media nacional del sector en tres años (si se trata de empresas de 6 a 10 trabajadores).

En todo caso, estos criterios no serán de aplicación para empresas de hasta cinco trabajadores, ni para empresas de nueva creación (menos de un año). Estas empresas concurrirán en igualdad de oportunidades con aquellas que cumplan los requisitos anteriormente señalados.

En el seno del Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación se establecerán los mecanismos necesarios para hacer un seguimiento del cumplimiento de los mencionados compromisos.

DOS. Subvencionar la estabilidad en el empleo mediante la contratación indefinida introduciendo como criterio innovador la priorización de su concesión a aquellas empresas que tengan un Plan de estabilidad pactado en convenio colectivo que suponga una reducción de la temporalidad.

TRES. Subvencionar la conversión de contratos temporales en indefinidos con independencia de la edad del trabajador cuya conversión da lugar a la subvención. Este tipo de subvencio-

nes se mantendrá hasta 31 de diciembre de 2007 y la Comisión de Seguimiento del Pacto, a la vista de los resultados de la ejecución de las órdenes de fomento de empleo anuales, determinará si la medida se prorroga en años sucesivos.

CUATRO. Ligar las subvenciones de Fomento de Empleo estable así como aquellas subvenciones del Instituto de Fomento de la Región de Murcia vinculadas al empleo, al contrato de trabajo en lugar de al puesto de trabajo (vincularlas a la permanencia del contrato); precisando los supuestos en que deberá reintegrarse la subvención percibida, entre los que se incluirán aquellas ocasiones en las que se produzca resolución judicial declarando la improcedencia del despido del trabajador cuya contratación dio lugar a la subvención.

CINCO. Ampliar a cuatro años el seguimiento administrativo de las contrataciones subvencionadas.

SEIS. Apostar, a través de las órdenes anuales de Fomento de Empleo, por sectores y actividades que aporten un valor añadido a la configuración del tejido productivo regional.

SETE. Establecer un reconocimiento institucional a las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las empresas.

OCHO. Analizar la contratación temporal y sistemática por parte de las empresas, de trabajadores con contratos de duración inferior a seis meses, con especial atención a la rotación de los mismos, al objeto de que posteriormente la Administración tome las medidas pertinentes con el fin de evitar fraudes de ley.

NUEVE. Luchar contra la temporalidad y la rotación de los contratos, en los sectores con mayor estacionalidad y precariedad, con especial incidencia en el sector turístico. Estudio de medidas de apoyo a la superación de la estacionalidad en el empleo del sector turístico.

DIEZ. Que la Comisión de Seguimiento del Pacto, de manera continuada, analice y evalúe la temporalidad, la subcontratación, la conversión de contratos temporales en indefinidos y cualquier otra modificación legislativa que afecte a los programas de fomento de empleo, y acuerde medidas que contribuyan a alcanzar unos mayores índices de estabilidad en el empleo.

2.2 Fijos-discontinuos

En materia de **fijos-discontinuos** la legislación vigente establece en el apartado octavo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que "El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido".

Las partes acuerdan:

UNO. Estudiar, junto con los Agentes Sociales, la inclusión en los programas de fomento de empleo de subvenciones a la conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos.

DOS. Realizar una labor de promoción dentro de la negociación colectiva, para que en aquellos convenios que recojan o se prevea que vayan a recoger la figura del fijo discontinuo, se pueda orientar la labor de la comisión negociadora de los citados convenios para que se introduzcan fórmulas de acceso o conversión de los trabajadores eventuales en fijos discontinuos.

TRES. Realizar una campaña de concienciación en los sectores servicios, agroalimentario y hostelería, dirigida a la efectiva utilización de esta figura contractual.

3 Formación Profesional

Las medidas tendentes, por un lado, a garantizar una mayor estabilidad y calidad en el empleo de nuestra Región así como conseguir adecuar las necesidades del mercado laboral y la cualificación profesional de nuestra población trabajadora, y, por otro, a posibilitar la promoción de los trabajadores en activo que les dé acceso a una formación suficiente para poder acceder a empleos de mayor cualificación y retribución mejorando sus condiciones de vida y de trabajo, hacen necesario combinar y compatibilizar las medidas de política de formación con todas aquellas que permitan cubrir ambos objetivos centrados en la estabilidad en el empleo y en la posibilidad de promoción profesional y personal del colectivo de trabajadores.

En tal sentido, se ha venido actuando desde que se formalizara el acuerdo de Mayo de 1996, que dio lugar a la creación del Instituto para la Formación. No obstante, la experiencia acumulada desde entonces así como la asunción de nuevas competencias por parte de la Administración Regional, son factores que hacen necesario una actualización de las medidas emprendidas así como comprometer la ejecución de otras acciones nuevas o complementarias y de apoyo al cumplimiento de los objetivos deseados.

En un Plan que nace con vocación de ser desarrollado en el transcurso de varios años, tampoco podemos obviar las nuevas expectativas de futuro que se vienen diseñando a través de los acuerdos estatales que se vienen negociando y pactando entre las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales y económicos tendentes, entre otras acciones a: unificar los actuales subsistemas formativos; aprobación de un nuevo catálogo de cualificaciones y puesta en marcha de los Centros Integrados de Formación y Centros de Referencia Nacional.

Desde estas perspectivas, las partes negociadoras acuerdan:

UNO. Creación de una red integrada de centros de Formación Profesional, conforme a lo establecido en el Plan Regional de Formación Profesional.

DOS. Potenciar la oferta formativa, así como priorizar en las acciones de formación, la dirigida a grupos sociales con mayores dificultades para la inserción laboral: mujeres, especialmente para las que encuentran mayores dificultades de inserción y cargas familiares, jóvenes, parados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes, y, en general, colectivos en riesgo de exclusión social.

TRES. Promover el acceso a los cursos de formación profesional al personal que se incorpora a la empresa después de ausencias debidas a cuidados familiares, así como realizar acciones de información y sensibilización para favorecer la inserción de mujeres en profesiones con menor índice de empleo femenino.

CUATRO. Incrementar las acciones de formación y empleo, adaptándolas a las demandas del mercado de trabajo.

CINCO. Mejorar y ampliar la oferta de formación en los oficios con mayor desprofesionalización.

SEIS. Intensificar la especialización de la formación ocupacional que complete la formación previamente adquirida por los jóvenes desempleados, en la Universidad y en la Formación Profesional, así como la de aquellos jóvenes que presenten déficit de formación y cualificación, conectando, cuando sea necesario, a los jóvenes con bajos niveles de instrucción con recursos sociales a fin de evitar procesos de exclusión.

SIETE. Contemplar como ejes prioritarios en la oferta formativa contenidos relacionados con la seguridad y salud laboral y su prevención, y protección medioambiental, relacionándolas con la práctica en el trabajo.

OCHO. Favorecer el acceso a la formación a través de ayudas públicas dirigidas a los alumnos en situación de desempleo a fin de facilitarles su incorporación y asistencia a los cursos así como la realización de prácticas en las empresas.

NOVE. Descentralización territorial de la oferta formativa en función de las demandas de cualificación laboral existentes.

DIEZ. Potenciar la formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en especial para los colectivos más desfavorecidos, así como para las mujeres y jóvenes.

ONCE. Favorecer la realización de acciones formativas en las modalidades semi-presencial y a distancia, incluida la tele formación, a través de soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, que será complementado con asistencia tutorial.

DOCE. Ampliar el modelo de gestión a través de contratos-programa con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las organizaciones más representativas de la Economía Social, para garantizar la estabilidad de la oferta formativa.

TRECE. Propiciar la creación de foros permanentes o periódicos de intercambio de técnicas, procesos, procedimientos y habilidades laborales mediante la realización periódica de congresos, jornadas, simposios, etc., destinados a trabajadores con distinto tipo y nivel de cualificación.

CATORCE. Potenciar la formalización de convenios con las organizaciones empresariales para la realización de prácticas en empresas articulando medidas de acompañamiento y seguimiento a través de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Pacto.

QUINCE. Facilitar la conciliación entre vida personal y familiar y la formación, estableciendo horarios de clases compatibles con los de guarderías y colegios y favoreciendo la creación de espacios de apoyo para la atención a niños y personas dependientes, de modo que permitan la asistencia a cursos de formación de personas que estén al cuidado de ellos.

DIECISEIS. Facilitar, por parte de las empresas, el acceso a la formación de los trabajadores en horarios compatibles con su jornada laboral ordinaria, a través de las medidas públicas de compensación existentes para las empresas por las horas destinadas a la formación de sus trabajadores.

Diecisiete. Vincular la estructura modular de la Formación Profesional y Ocupacional a la experiencia profesional y valorando ésta como un activo formativo más del trabajador.

Dieciocho. Realización de campañas, en colaboración con los agentes sociales, para difundir la importancia de la formación de la población trabajadora en sus diversas modalidades, así como de concienciación entre trabajadores y empresarios.

Diecinueve. Establecer un Plan de Calidad de la formación para los Centros Colaboradores y la Administración, con los niveles mínimos de calidad que se establezcan en la normativa correspondiente.

Veinte. Potenciar la formación de trabajadores en aquellas materias y disciplinas orientadas a cubrir puestos de trabajo en los denominados "nuevos yacimientos de empleo y empleos emergentes".

Veintiuno. Fomentar el establecimiento de redes de conocimiento e información en materia de formación, así como la participación de los agentes sociales y económicos en foros de intercambio.

Veintidós. Elaboración de mapas de empleabilidad que recojan los recursos disponibles, necesidades formativas y las potencialidades existentes, así como definir los sectores de interés estratégico para abordar la formación específica y elaboración de itinerarios formativos para su desarrollo.

Veintitrés. Promover la creación de una red de formadores, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación, para la formación profesional para entidades que tengan entre sus fines dicha formación.

Veinticuatro. Establecimiento del marco regulador de las convocatorias de formación continua en el ámbito de la Región de Murcia que concrete y adapte en el ámbito regional las medidas contempladas en el acuerdo sobre formación para el empleo de carácter nacional y en su normativa de desarrollo.

Veinticinco. Promover el establecimiento de ayudas a la creación de infraestructuras destinadas a las entidades colaboradoras de formación, conforme a las ayudas que se establezcan en la legislación nacional.

Veintiseis. Desarrollar proyectos de innovación en materia de formación profesional, facilitando los contactos entre los centros de formación profesional y las Universidades, los Centros Tecnológicos, las empresas u otras instituciones de investigación.

Veintisiete. El Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación deberá conocer previamente y autorizar, en su caso, a la concesión las acciones formativas que gestione cualquier otro órgano o institución dependiente de la Administración Regional.

Veintiocho. Proceder al reconocimiento de las competencias profesionales a través de la tarjeta personal de competencias que acredite aquellas competencias que se han adquirido por vías formales o tras un proceso de evaluación de la competencia profesional.

4 Nuevos Yacimientos de Empleo

Los firmantes entienden que son Nuevos Yacimientos de Empleo los diecinueve ámbitos descritos por la Comisión Europea y que se agrupan en cuatro grandes apartados: "vida diaria", "mejora de la calidad de vida", "cultura y ocio" y "protección del medio ambiente".

Consideran, asimismo, que es necesario apoyar especialmente estas actividades por su mayor potencialidad en la generación de empleo futuro en el mercado laboral regional.

Además la nueva legislación en materia de dependencia va a suponer un impulso para determinados ámbitos específicos, como son los de servicio a domicilio y atención a la infancia.

Por todo ello, las partes acuerdan:

Uno. Apoyo a la inversión en este tipo de empresas. Entre las medidas de fomento de empleo se contempla el apoyo a operaciones financiadas con fondos procedentes del Instituto de Crédito Oficial, para la creación, ampliación o modernización de las empresas, especialmente pequeñas y medianas empresas. Las partes acuerdan que se priorice la atención a los nuevos yacimientos de empleo.

Dos. Subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores desempleados. Las partes acuerdan incluir entre los criterios de priorización de la Orden de Fomento de Empleo a aquellas empresas que pertenezcan a cualquiera de los ámbitos seleccionados como nuevos yacimientos de empleo.

Tres. Subvenciones al autoempleo y entidades de Economía Social. Las partes acuerdan incluir entre los criterios de priorización de la Orden de Fomento del Autoempleo y Fomento de la Economía Social a aquellas empresas que pertenezcan a cualquiera de los ámbitos seleccionados como nuevos yacimientos de empleo.

Cuatro. Programas de nuevos yacimientos de empleo a través de la contratación por Entidades Locales. A fin de que los nuevos yacimientos de empleo se consoliden como auténticas nuevas iniciativas económicas, se acuerda la priorización de los proyectos que presenten las Corporaciones Locales para la contratación de desempleados en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo.

CINCO. Campañas de sensibilización e información. El libro de nuevos yacimientos de empleo puso de manifiesto que en muchos casos era necesaria la realización de campañas de sensibilización que permitieran remover los obstáculos culturales que en ocasiones obstaculizan la demanda. Se acuerda diseñar y realizar este tipo de campañas en aquellos casos en los que se considere necesario.

SEIS. Elaboración de un estudio del tercer sector. Una de las aportaciones más significativas en la creación y consolidación de los nuevos yacimientos de empleo se encuentra en su vinculación con el llamado tercer sector, llamado así para diferenciarlo del sector público y del privado, que identifica un ámbito de actividad económica relativamente nuevo. También conocido con los nombres de iniciativa social, comunitaria y ONGs. Se trata en unos casos de asociaciones sin ánimo de lucro, y en otros de empresas o cooperativas con una fuerte participación de los trabajadores, algunas con mucha experiencia acumulada en el tratamiento de las nuevas necesidades sociales, con un volumen de ocupación en nuestra Región que es necesario analizar y tener en cuenta.

Además, hay que tener en cuenta que estas organizaciones ya crean ocupación remunerada en su interior con un perfil profesional que se corresponde en muchos casos con las actividades incluidas en los nuevos yacimientos de empleo.

Considerando la importancia que en los nuevos yacimientos de empleo tienen las ONGs, y/o tercer sector, se hace necesario conocer del número de trabajadores afectados, actividad relacionada con los nuevos yacimientos de empleo que desarrolla, tipo de relaciones, etc. Se acuerda encargar un estudio coordinado por la Comisión de Seguimiento del Pacto por la Estabilidad que permita conocer en profundidad la participación del tercer sector en los nuevos yacimientos de empleo. Las conclusiones de este estudio se presentarán y analizarán en unas jornadas de trabajo coordinadas por la Consejería de Trabajo.

5 Ordenación del Tiempo de Trabajo

En la negociación del Pacto por la Estabilidad en el Empleo 2003-2006 entendimos que la gestión del tiempo de trabajo, de su duración y distribución, podía ser una herramienta que nos permitiera incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores desempleados.

De esta forma procedimos al diseño de una medida tendente a potenciar una reorganización del tiempo de trabajo que permitiera incrementar el empleo estable.

Estamos convencidos de que la negociación colectiva es la mejor vía para lograr la adopción de acuerdos viables que permitan una remodelación del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta las imprescindibles exigencias de la adecuación flexible de la organización empresarial.

Desde las instancias públicas debemos seguir apostando por esa reordenación del tiempo de trabajo, a través de incentivos económicos a la adopción de este tipo de acuerdos. Incentivos que inevitablemente deben ir ligados a la creación de empleo y, por supuesto de empleo de calidad.

En materia de ordenación del tiempo de trabajo las partes acuerdan:

Potenciar fórmulas de reparto de trabajo para la creación de empleo nacidas del acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores, con medidas que atiendan tanto a la reordenación de la jornada laboral como a cualquier otra medida alternativa de reparto del tiempo de trabajo o, en su caso, modificación pactada que suponga mejora para el empleo. Estas fórmulas se centrarán en la subvención a la contratación indefinida resultante de las mismas.

Las partes negociadoras entienden que la negociación colectiva es importante y recomiendan que en la misma se aborden cuestiones como: el límite de la jornada, establecimiento de tiempos de descanso, calendario laboral, o los criterios para los cambios de horario, horas extras, los turnos, así como la jornada continua como una de las formas de organizar el tiempo de trabajo.

6 Iniciativa Empresarial

La creación de nuevas empresas en la Región no es sólo un fin en sí mismo sino también un instrumento para generar actividad económica, riqueza y empleo que debe tender a ser cada vez más estable y seguro. Los firmantes del acuerdo consideran necesario fomentar la capacidad de invertir y asumir riesgos en un entorno empresarial y social favorable.

Para apoyar las vocaciones emprendedoras y el espíritu de empresa, resulta necesario promover los valores del emprendimiento y contribuir al desarrollo de las nuevas vocaciones emprendedoras a través de la formación, el asesoramiento, y el apoyo económico que fructifiquen en la puesta en marcha de las ideas empresariales.

Las partes acuerdan:

UNO. Apoyar las operaciones financiadas con fondos procedentes del Instituto de Crédito Oficial, para la creación, ampliación o modernización de las empresas, especialmente pequeñas y medianas empresas.

DOS. Reafianzar UNDEMUR.

TRÉS. Ejecución de la segunda fase del Centro Europeo de Empresas e Innovación de Murcia.

CUATRO. El mantenimiento y ampliación en sus dotaciones del programa para emprendedores que actualmente gestiona el Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

CINCO. La difusión de vocaciones empresariales mediante el programa de cultura empresarial que se gestiona desde el Servicio Regional de Empleo y Formación, a desarrollar por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

SEIS. Promocionar la cultura emprendedora: acercar a todas las personas la realidad del autoempleo y las experiencias y testimonios de aquellas personas que en su momento optaron por esta fórmula. A través de jornadas de sensibilización (actualmente sólo se realizan a estudiantes) y de organización de seminarios para la generación de ideas de negocio proporcionando herramientas que contribuyan a generar nuevas ideas y favorecer proyectos de mayor calidad.

SIETE. Apoyar el proceso de desarrollo del proyecto empresarial: formación en gestión empresarial, asesoramiento individualizado hasta la puesta en marcha, ayudas para el análisis de viabilidad, desarrollo de talleres de proyectos empresariales, herramienta *on-line* que permita elaborar un plan de empresa, herramientas

interactivas que permitan conocer el perfil del colectivo emprendedor, la situación de riesgo o tecnológica de una empresa, etc.

OCHO. Apoyar la puesta en marcha de nuevas empresas: información del acceso a las ayudas para la puesta en marcha, apoyo a la constitución, centros de empresas para que puedan iniciar su actividad empresarial, facilitar la colaboración entre ellas, y acceso preferente a líneas de financiación a través de convenios especiales con entidades de crédito.

NOVE. Programa de ayuda para la consolidación de emprendedores, que ofrecerá el Instituto de Fomento de la Región de Murcia a través de los CEEIs (Centros Europeos de Empresas e Innovación), que les permitirá recibir un asesoramiento experto en las distintas áreas de gestión de su empresa, durante los 24 primeros meses de funcionamiento de la empresa.

El emprendedor recibirá un "talonario de asesoramiento" que le permitirá realizar un número de consultas a expertos en la materia de gestión que haya solicitado.

7 Desarrollo Local

Las partes firmantes entienden que es necesario mantener la perspectiva territorial en las estrategias de desarrollo y que la política de empleo debe definirse teniendo en cuenta las características socioeconómicas de cada uno de los municipios de la Región. En función de las diferencias económicas de cada municipio es preciso definir estrategias de desarrollo que combinen los esfuerzos de las administraciones y de la iniciativa privada, en las que participen y se corresponsabilicen las entidades locales y los actores sociales y económicos.

Las partes acuerdan:

UNO. Dotar a las Entidades Locales de un espacio donde coordinar e integrar las distintas actuaciones de carácter local, autonómico, estatal o comunitario que estén orientadas al fomento del empleo y de la Economía Social y que, además, facilite la ubicación provisional durante los primeros años de existencia de empresas de nueva creación, en especial Sociedades Cooperativas, Sociedades Laborales o Autónomas (Centros de Desarrollo Local).

DOS. Contribuir al sostenimiento económico de las Agencias de Desarrollo Local, mediante la concesión de subvenciones para sufragar sus gastos de funcionamiento. Estas Agencias son instancias autónomas de encuentro funcional de las organizaciones locales, dedicadas fundamentalmente a las tareas de intermediación y de promoción y apoyo al desarrollo económico, a través de acciones de diagnóstico, animación empresarial, formulación de proyectos de inversión, difusión tecnológica, comercialización, financiación, desarrollo de recursos humanos, así como a la canalización y gestión de información sobre actividades productivas, nuevas tecnologías y sociedad de la información, mercados emergentes, oportunidades de comercialización y nuevos yacimientos de empleo.

TRES. Financiar las actuaciones de intermediación entre el empresariado y las distintas Administraciones Públicas. En la estrategia del desarrollo local, el papel del Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) adquiere una preponderancia de primer orden. Podría situarse, hablando en términos esquemáticos, como interlocutor de dos grandes colectivos: los agentes sociales de una zona y los emprendedores, por un lado, y la Administración pública en cualquiera de sus niveles de representación, por otro.

CUATRO. Desarrollar, en colaboración con las entidades locales, el Programa de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, con objeto de facilitar al demandante de empleo, de acuerdo con sus circunstancias profesionales y personales, el acceso a activi-

dades que mejoren sus posibilidades de ocupación en un determinado mercado de trabajo, prestar especial atención a aquellas actividades que faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo de los demandantes.

CINCO. Fomentar los programas de colaboración del Servicio Regional de Empleo y Formación con las Corporaciones Locales de nuestra Región, con objeto de subvencionar la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras y servicios de interés general y social como medio de adquisición de práctica profesional y la mejora de la ocupabilidad que faciliten su inserción laboral.

Su aplicación permite compensar un insuficiente nivel de contratación en la esfera privada, en determinados territorios y en determinados segmentos de la población activa, obteniéndose, además, una alta rentabilidad social. Esta colaboración permitirá la subvención a las Corporaciones Locales del ámbito territorial de la Región, o entidades dependientes o vinculadas a las mismas, de los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores desempleados contratados para esta finalidad. Dentro de estos programas se prestará especial atención a la contratación de personas con discapacidad (cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%) o personas en riesgo de exclusión social (perceptores del Renta Básica de Inserción, jóvenes que tengan o hayan tenido en la Comunidad Autónoma abierto expediente protector, o con medida judicial penal que se esté ejecutando o se haya ejecutado en el año anterior y, excepcionalmente, beneficiarios del Renta Básica de Inserción que no sean titulares de la prestación).

SEIS. Mediante el apoyo a las iniciativas de empleo en el entorno local se inducen mejoras en las infraestructuras y servicios municipales, singularmente en los ámbitos cultural, medioambiental, de asistencia social, de utilidad pública, etc., para permitir a su vez, el establecimiento, permanencia y desarrollo sostenido de la actividad productiva.

SIETE. Desarrollar los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y de Talleres de Empleo; que se configuran como programas mixtos de empleo y formación que tienen por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados, mediante la realización de obras o servicios de interés general y social que posibiliten a los alumnos trabajadores la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional ocupacional recibida, relacionada directamente con dicho trabajo, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

OCHO. Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo; y muy especialmente aquellas actuaciones tendentes a crear un escenario propicio para el asentamiento de iniciativas emprendedoras y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece el ámbito local para la generación de actividad productiva y, por ende, de empleo estable; apelando implícitamente a la potencial creación de empleo que subyace bajo el epígrafe de los nuevos yacimientos de empleo.

NOVE. Acordar con las Corporaciones Locales la puesta en marcha de planes dirigidos a la inserción en nuevos yacimientos de empleo de colectivos específicos de demandantes con especiales dificultades para encontrar colocación.

DIEZ. Mediante el desarrollo del Programa de Iniciativas Locales de Empleo, favorecer la actividad económica y la creación de empleo en el entorno local mediante el apoyo a las empresas de nueva creación que generen puestos de trabajo de carácter estable (anterior Programa de Empresas calificadas como I+E).

ONCE. Promover la realización de estudios de mercado que permitan identificar actividades económicas emergentes o formas de innovación de las actividades tradicionales, así como la

detección de huecos productivos y de recursos ociosos e infrautilizados, a efectos de impulsar la creación de empresas.

DOCE. Fomentar la ejecución de estudios permanentes de espacios territoriales que ofrecen una mayor complejidad para su conocimiento y de aquellos otros dirigidos a detectar las posibilidades de desarrollo endógeno de los pequeños núcleos de población, con el fin de evitar un desplazamiento de la población trabajadora de forma indiscriminada y de difícil absorción en muchos casos por el mercado de trabajo que los recibe, proporcionando ayudas para que las Corporaciones Locales desempeñen un papel de revulsivo para atraer inversiones y desarrollo empresarial en actividades ajenas a su competencia.

TRECE. Colaborar con las entidades locales en el desarrollo de campañas de promoción para atraer inversiones y potenciar la implantación de pequeñas empresas.

CATORCE. Establecimiento conjunto de medidas para corregir las discriminaciones que encuentran los diferentes colectivos sociales en el mercado de trabajo, tratando de conseguir la igualdad de oportunidades.

QUINCE. Fomentar la cooperación institucional entre la Administración Regional y las Corporaciones Locales, de manera que las actuaciones en el ámbito local en materia de empleo y formación se articulen de manera armónica y se obtengan las mayores sinergias.

Dieciséis. Fortalecer los escenarios de participación del Servicio Regional de Empleo y Formación y las Corporaciones Locales y sus entidades vinculadas en los ámbitos del empleo y la formación.

Diecisiete. Dotar de un mayor protagonismo en el desarrollo y ejecución de las políticas activas de empleo a las Corporaciones Locales, por su proximidad al desempleado; su profundo conocimiento de las características, potencial y peculiaridades de su entorno; y por su capacidad de gestión y coordinación para llevar a cabo estas políticas de la manera más eficiente.

Dieciocho. Potenciar la colaboración de las Administraciones Regional y Local con la iniciativa privada, asociando proyectos, procurando financiación y haciendo posible la participación de todos los agentes.

Estos proyectos tienen que estar ligados al entorno económico de la zona, se orientarán al fortalecimiento del desarrollo económico de la zona y los agentes sociales participarán en este tipo de iniciativas.

Diecinueve. Desarrollar y financiar los denominados Programas Integrados para el Empleo; es decir, aquellos que tengan por objeto el desarrollo de planes que combinen acciones de diferente naturaleza tales como: información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de los desempleados.

Veinte. Establecer mecanismos para la coordinación de los recursos gestionados por la Administración Regional en materia de empleo y desarrollo local, con independencia de la procedencia de los mismos.

8 Servicio Regional de Empleo

El Servicio Regional de Empleo y Formación es un organismo autónomo que se constituye para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de las actividades de fomento, formación para el empleo y de intermediación en el mercado laboral, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

Su actividad está dirigida a facilitar a los trabajadores la obtención de un puesto de trabajo digno y adecuado, favorecer la promoción laboral y el reciclaje de los trabajadores, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

El Servicio Regional de Empleo y Formación unifica los recursos y servicios regionales relacionados con el empleo. Coordina su actuación con el resto de administraciones públicas, al mismo tiempo que se constituye como vehículo de participación de los agentes sociales en la elaboración y diseño de estrategias para el empleo y desarrollo regional.

El Servicio Regional de Empleo y Formación tiene entre sus principales finalidades la de modernizar el sistema de atención a los demandantes de empleo, a los empleadores, y la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

En este sentido, las partes acuerdan:

UNO. Mejora del sistema de intermediación laboral, prestando especial atención a los colectivos más desfavorecidos en materia de empleo, utilizando si es preciso, mecanismos específicos para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

DOS. Creación de Servicios a Empresas.

TRES. Simplificación de los procedimientos administrativos, en especial, los de gestión de subvenciones.

CUATRO. Mejora de los canales de comunicación con los usuarios en uso de las nuevas tecnologías.

CINCO. Favorecer el establecimiento de procedimientos telemáticos a través de Internet.

SEIS. Establecimiento del sistema de cita previa en todas las Oficinas de Empleo.

SIETE. Estudiar la posibilidad de creación de la figura y los ámbitos de colaboración del "Agente Colaborador del Sistema Regional de Empleo". Este estudio se realizará, junto con los agentes sociales, en el ámbito del Servicio Regional de empleo y formación.

OCHO. Creación de la figura del promotor de empleo.

NUEVE. Elaboración de Planes de trabajo del Servicio Regional de Empleo y Formación y el Observatorio de Empleo, siendo éstos aprobados por el Consejo de Administración del Servicio de Empleo y Formación.

DIEZ. Establecer, para los agentes colaboradores del Servicio en materia de intermediación, mecanismos de acceso a las bases de datos del Servicio Regional de Empleo y Formación, de forma genérica y sin que se contemplen datos específicos que vulneren lo establecido en la Ley de Protección de datos.

ONCE. Se fomentarán los principios de universalidad, equidad y sencillez en el acceso a la prestación de los servicios que se ofrecen, a través de sistemas de comunicación multicanal (presencial, telefónico, Internet y aquellos que pudieran desarrollarse en el futuro) que se adapten a todo tipo de necesidades/impedimentos de las personas y organizaciones superando cualquier tipo de barrera (física, económica o de otra índole) que pudiera existir en dicho acceso.

DOCE. Elaboración y aprobación, junto con los agentes sociales en el seno del Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación, de un Plan de Calidad, y establecimiento de cartas de servicios, antes de finales del año 2008.

9 Observatorio Regional del Mercado de Trabajo

Tanto por su propia ubicación en la estructura orgánica del Servicio Regional de Empleo y Formación, como por la trayectoria desarrollada, el Observatorio de Empleo se configura como una unidad concedora del mercado de trabajo y, en consecuencia, plenamente capacitado para la consiguiente promoción de cambios, estudios y propuestas tendentes a la mejora permanente del mercado de trabajo, de los procesos de modernización del Organismo Autónomo, para la mejora de la gestión en cada momento.

La evolución del desarrollo del conjunto de actividades del nuevo Plan de Empleo y la necesidad de potenciar este observatorio, aconsejan definir su actividad, sus objetivos y su funcionamiento en estos términos:

El Observatorio del Empleo es el instrumento de análisis y de orientación del conjunto de las actividades a desarrollar en este Plan de Empleo.

A partir del análisis y desarrollo del Estudio de Necesidades Ocupacionales en la Región de Murcia, el Observatorio Ocupacional orientará la planificación de la oferta formativa del Servicio de Empleo y Formación, tratando de que su contenido y distribución geográfica se ajuste a las necesidades detectadas, para lo que tendrá en cuenta la colaboración con la Consejería de Educación. Identificará tendencias de futuro en los perfiles profesionales y propondrá líneas de actuación que contribuyan a racionalizar y reorientar la política formativa. También analizará la evolución económica, en relación con el empleo, para estudiar su incidencia en la formación y el empleo.

El Observatorio Ocupacional prestará especial atención en forma de estudios y análisis más detallados, a colectivos de especial interés para el empleo en la Región, principalmente las mujeres, los jóvenes y la población inmigrante, parados de larga duración y bolsas de paro estacional.

Para ello se podrán establecer líneas de actuación conjunta con otros servicios y organismos, como el Instituto de la Mujer, el Instituto de la Juventud o la Dirección General de Inmigración de la Secretaría de Acción Social.

El Observatorio Ocupacional potenciará y desarrollará sus funciones incrementando progresivamente las tareas de análisis de los datos disponibles, que permitan la realización de previsiones a corto y medio plazo sobre el comportamiento del Mercado Laboral.

El Observatorio Ocupacional ampliará la difusión a través de Internet de la información estadística sobre empleo procedente de la gestión habitual del Servicio de Empleo y Formación, permitiendo a los usuarios la realización de consultas dinámicas sobre un amplio conjunto de variables.

El Observatorio Ocupacional potenciará sus relaciones con otros Observatorios y organismos con el objetivo de difundir sus funciones, compartir información y sistemas de trabajo.

A través del Observatorio y del Instituto de las Cualificaciones se establecerán y coordinarán los objetivos comunes en el desarrollo del Sistema de las Cualificaciones. Se concretará un plan de actuaciones para coordinar los objetivos de este Pacto por la Estabilidad en el Empleo con los correspondientes al Plan de Formación Profesional. De la misma manera, el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Consejería de Educación coordinarán aquellas actuaciones derivadas del Sistema de las Cualificaciones.

El Servicio Regional de Empleo y Formación planificará bianualmente un programa de desarrollo de las actividades del Observatorio que será concretado anualmente definiendo tanto los objetivos del año así como la parte del programa a desarrollar.

Asimismo definirá su modelo de funcionamiento.

En la definición del programa 2007-2008 se señalarán y concretarán la batería de indicadores básicos a desarrollar que permitan realizar un seguimiento del conjunto de programas ligados a formación y empleo que componen este Pacto.

El Observatorio elaborará la información sectorial que se precise, la de los diferentes colectivos sociales así como cuanta información se considere necesaria para el desarrollo de trabajos puntuales encargados por este a otras entidades. El Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación velará por la adecuada calidad para el buen fin de los mismos.

El Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación podrá proponer estudios y trabajos a realizar por el Observatorio; estos estudios o trabajos se publicarán y difundirán, adaptados al público objetivo al que van dirigidos, en los términos en que se acuerde en dicho Consejo.

10 Fomento de la Economía Social

Las empresas de Economía Social se han convertido en una importante vía por la que encauzar el dinamismo y el espíritu emprendedor de los ciudadanos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Esto justifica que se consoliden como un motor fundamental para la expansión y desarrollo de la economía regional.

Las empresas de Economía Social murcianas se caracterizan por una significativa potencialidad en cuanto a generación de empleo. Un empleo de calidad, que tiene como señas de identidad la estabilidad, la seguridad y la salud en el trabajo. Además, parten de una posición de ventaja para adaptarse a los nuevos cambios organizativos, siendo esta capacidad de adaptación y versatilidad en la actualidad la mejor garantía de éxito.

Las empresas de economía social murcianas constituyen un elemento de primera magnitud en la vertebración del espacio socio-económico de la Región de Murcia, y tienen una presencia activa en casi todas sus poblaciones, desempeñando una labor que beneficia no sólo a sus socios, sino también a la sociedad en general, en los más variados sectores de producción, consumo y servicios.

Por todo ello, es necesario incentivar la creación de empresas de economía social, especialmente las constituidas por mujeres y jóvenes, y aquellos proyectos que puedan tener la consideración de nuevos yacimientos de empleo.

En esta materia las partes acuerdan, en consenso con las organizaciones representativas de la Economía Social, las siguientes actuaciones:

UNO. La subvención a la generación de empleo estable en las mismas, ajustándose a los requisitos establecidos en el apartado de fomento de empleo.

DOS. El fomento de ayudas a asistencia técnica.

TRES. Ayudas para financiar proyectos de inversión.

CUATRO. Ayudas a la estructura financiera.

CINCO. Actividades de difusión y fomento de la economía social.

SEIS. Apoyo a las organizaciones del sector.

SETE. Creación de un Portal de la Economía Social de la Región de Murcia, como una herramienta informática al servicio de todas las entidades del sector. Este Portal se configura como un vehículo que les permitirá darse a conocer (con un servicio de web de empresa y el directorio de entidades), al tiempo que les ofrecerá múltiples servicios (acceso a la información sobre ayudas y subvenciones, guías prácticas sobre diferentes temáticas, consulta sobre publicaciones específicas de Economía Social, legislación, boletines electrónicos de actualidad...).

11 Seguimiento de las Políticas Activas de Empleo

El seguimiento de las políticas activas de empleo tiene como misión facilitar la información necesaria a los responsables del diseño de las políticas activas de empleo en la Región de Murcia, sobre los resultados de las distintas medidas adoptadas y ejecutadas a lo largo del ejercicio.

El seguimiento de estas medidas, que materializan los servicios ofrecidos por el Servicio Regional de Empleo y Formación a las personas desempleadas, así como el estudio de la información generada, tiene como principal objetivo la mejora de sus posibilidades de inserción laboral de los trabajadores de la Región, así como garantizar la eficacia, calidad y eficiencia de los servicios prestados por el Servicio Regional de Empleo y Formación.

Enriquecerá el proceso de reflexión sobre los problemas de la inserción laboral, significará un compromiso de la Administración Regional con la sociedad murciana para ofrecer el mejor servicio a las personas desempleadas para lograr acercarlas al empleo, potenciará la confianza de los ciudadanos en la eficacia del Servicio Regional de Empleo y Formación, y aportará transparencia sobre el destino y efecto de los recursos públicos.

El seguimiento de las políticas activas de empleo estará inspirado en los principios de utilidad, transversalidad y vigilancia permanente.

Las funciones a desarrollar serán las de:

- Facilitar información sobre el grado de inserción laboral de los usuarios del Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Aseguramiento y mejora continua de la calidad de los servicios prestados por el Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Garantizar la calidad, en términos de eficiencia y eficacia, de los servicios prestados por las entidades colaboradoras.
- Evaluación de la satisfacción del usuario de los servicios del Servicio Regional de Empleo y Formación y entidades colaboradoras.

En este sentido, se acuerda:

UNO. Llevar a cabo, de forma periódica, el seguimiento de las distintas medidas que materializan las políticas activas de empleo en la Región en el seno del Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Dos. La Comisión de Seguimiento del Pacto realizará reuniones periódicas para analizar el impacto y eficacia de las medidas de políticas activas de empleo, proponiendo, en los casos en que sea procedente, la adopción de medidas correctoras.

12 Autoempleo

En materia de autoempleo resulta imprescindible habilitar todos los mecanismos necesarios para facilitar la puesta en marcha de sus iniciativas a todos aquellos desempleados que quieran promover una empresa y cuenten con las capacidades, las ideas de negocio y la motivación necesarias para afrontar con garantías de viabilidad un proyecto empresarial.

Nuestra misión es, por tanto, la de facilitar la inserción laboral de este colectivo a través del estímulo y apoyo a la promoción empresarial y autoempleo.

En este sentido, las partes acuerdan:

UNO. Establecimiento de estrategias para fomentar el espíritu emprendedor desde edades tempranas. Se trata de intentar captar los recursos humanos capaces de promover empresas o crear su propio empleo a través de la sensibilización y motivación hacia el hecho de emprender, sin esperar a que acudan al Servicio Regional de Empleo y Formación solamente las personas que ya están motivadas.

DOS. Impulsar e intensificar los mecanismos de cooperación entre los distintos organismos de las Administraciones Públicas, de forma que quede garantizado el acceso universal de los desempleados a todos los recursos que existen para la promoción empresarial y que gestionan distintas instituciones y entidades públicas.

TRES. Prestar los servicios que a cada persona le resulten necesarios para iniciarse en el camino empresarial y que podrán comprender:

- Formación para el desarrollo del espíritu emprendedor.
- Asesoramiento en la elaboración del plan de empresa.
- Asesoramiento en los diferentes trámites de creación y de obtención de ayudas.
- Información para acceder a la obtención de préstamos.
- Formación empresarial.
- Ayudas para la instalación y puesta en marcha de la empresa.
- Formación y asesoramiento para el mantenimiento de la empresa en sus primeros años de instalación.

CUATRO. Ayudas al establecimiento de los desempleados como autónomos, en las que se priorizará a los colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, entre otros, parados de larga duración, jóvenes, mujeres, inmigrantes y parados mayores de 45 años.

CINCO. Ayuda a la contratación indefinida del primer trabajador contratado por el autónomo.

SEIS. A través del programa de Fomento y Difusión del Trabajo, los agentes sociales podrán realizar iniciativas (como estudios o jornadas) sobre la problemática del autónomo dependiente.

SIETE. Promover la existencia de un único organismo (Instituto de Fomento de la Región de Murcia) que, junto con el Servicio Regional de Empleo y Formación, coordine al resto de entidades que están relacionadas con emprendedurismo o autoempleo y que, por lo tanto, se dirigen al mismo colectivo, con una finalidad: que exista un organismo referente al que puedan dirigirse los posibles usuarios evitando solapamientos en tiempo, público y objetivos.

OCHO. Facilitar la formación en gestión empresarial a los usuarios dotada de suficiente flexibilidad, así como talleres de informática, de habilidades de comunicación, de habilidades directivas, de gestión documental etc., y que pueden ser complementarios de una formación inicial.

NOVE. Promover y facilitar formación a los profesionales que asesoran en estas materias a fin de posibilitar cobertura en trabajos especializados.

DIEZ. Potenciar las relaciones con todos los organismos que, como las Universidades regionales o el CEBAS-CSIC (Centro de Edafología y Biología Aplicada del Segura-Consejo Superior de Investigaciones Científicas), puedan ser posibles viveros de futuras empresas.

ONCE. Diseño de un único portal web que sirva información y facilite herramientas *on-line* que permitan elaborar un plan de empresa consolidado por todos los organismos, herramientas interactivas que permitan conocer el perfil del emprendedor, la situación de riesgo o tecnológica de una empresa, etc.

DOCE. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia facilitará información a los emprendedores sobre las posibilidades de entrar en contacto con fuentes de financiación privada.

RELACIONES LABORALES



2

2 RELACIONES LABORALES

1 Administración Pública. Función Pública

1.1 Administración Pública

Uno de los principios básicos que inspiran la política del Gobierno Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de empleo es potenciar un marco de relaciones laborales estables.

La utilización por parte de las Administraciones Públicas de Empresas Privadas para llevar a cabo la gestión y realización de actividades públicas, en ocasiones puede suponer, por necesidades de gestión de los diferentes servicios, un cambio en la empresa adjudicataria.

En estos casos no todos los convenios colectivos y pliegos de condiciones, incluyen cláusulas de salvaguarda de esa estabilidad en el empleo.

Por este motivo, los Agentes Sociales firmantes y el Gobierno Regional quieren proveer criterios generales que garanticen en principio de estabilidad en el empleo y, en consecuencia, acuerdan lo siguiente:

1. En materia de subrogación y estabilidad en el empleo

La Administración Pública Regional como forma efectiva de garantizar el principio de estabilidad en el empleo, realizará las siguientes actuaciones:

UNO. Respecto a aquellos contratos de servicios cuya ejecución habitualmente se lleve a cabo por empresas privadas de forma reiterada en el tiempo, en los pliegos de condiciones administrativas particulares se incluirá, como condición de ejecución del propio contrato, que deberá cumplir necesariamente la empresa adjudicataria, la obligación de subrogarse en la totalidad del personal de la empresa saliente, al menos con seis meses de antigüedad, respetando el contrato y las condiciones de trabajo de los mismos.

A tal efecto la Administración Regional facilitará toda la información laboral de dichos trabajadores, número de trabajadores, tipo de contrato de cada uno y coste de la mano de obra del citado personal.

DOS. Se incluirá en los pliegos de condiciones administrativas particulares la utilización, como medio de acreditar la solvencia técnica de las empresas licitadoras a los contratos que ésta convoque y cuando por la naturaleza de estos sea factible, de una declaración de los efectivos medios anuales de las empresas con la exigencia de un grado mínimo de estabilidad en el empleo

de los mismos en los tres últimos años, sin perjuicio, además, de la utilización de cualquier otro medio por parte de los órganos de contratación que consideren oportuno establecer para acreditar dicha solvencia.

La Comisión de Seguimiento del Pacto propondrá dicho grado mínimo de estabilidad según los diversos Sectores.

2. Sobre el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de seguridad social

UNO. Se incluirá en los pliegos de condiciones administrativas particulares una cláusula por la que los órganos de contratación se reserven la potestad de exigir al contratista cuanta documentación y datos estimen oportuno sobre el personal contratado en la actividad objeto de la contratación, para garantizar su adecuación a la normativa vigente en materia laboral en general, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales y sobre seguridad social, sin perjuicio de las limitaciones previstas en la legislación sobre protección de datos.

DOS. Aquellas empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tras los trámites oportunos, quedarán excluidas de contratar con la Administración Regional, de conformidad con lo previsto en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

3. En materia de subcontratación

UNO. En los contratos de servicios y para el caso de que se incluya en los pliegos de cláusulas administrativas particulares el porcentaje de las prestaciones parciales que el adjudicatario puede subcontratar con terceros, éste no debe exceder del 50 por 100 del importe de adjudicación del contrato.

DOS. En estos contratos de servicios se incluirá una cláusula en los pliegos de condiciones administrativas particulares en la que se establezca la prohibición de volver a subcontratar lo previamente ya subcontratado.

TRES. Los órganos de contratación adoptarán los mecanismos necesarios para garantizar que se informa por escrito a la Administración y a los representantes de los trabajadores del subcontrato a celebrar y su alcance, así como las medidas para exigir que las empresas subcontratistas cumplan con los requisitos laborales específicos que, en su caso, se hubieran exigido en el pliego de cláusulas administrativas al adjudicatario del contrato.

4. En materia de cumplimiento de niveles retributivos

UNO. La fijación del presupuesto de los contratos de servicios por parte de la Administración Regional se llevará a cabo teniendo en cuenta los niveles retributivos acordados en los respectivos convenios colectivos.

DOS. Asimismo en estos contratos de servicios se incluirá una cláusula en los pliegos de condiciones administrativas en la que se establecerá como criterio en función del cual se apreciará que una proposición no puede ser cumplida cuando la oferta se realice por debajo de los niveles de retribución fijados en los correspondientes convenios colectivos.

1.2 Función Pública

En materia de **Función Pública** hay que señalar que durante los últimos años la Administración Pública de la Región de Murcia ha estado inmersa en un intenso proceso de transferencias desde la Administración General del Estado, que ha comportado la asunción de un volumen muy importante de recursos humanos.

Un factor clave para mejorar la calidad de los servicios que presta la Administración Pública de la Región de Murcia, lo constituye una adecuada política de recursos humanos en ese ámbito.

Por consiguiente, los firmantes del Pacto acuerdan las siguientes propuestas:

UNO. Las partes firmantes del Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia asumen lo establecido en el Acuerdo Marco de fecha veintiocho de octubre de dos mil cuatro sobre estabilidad en el empleo público, alcanzado en el seno de la Mesa General de Negociación suscrita entre la Administración Regional y la totalidad de las Organizaciones Sindicales para la Modernización y Mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-2007, que establece entre otros objetivos la reducción de la temporalidad en el empleo, bajando la tasa de la misma al 7 por 100.

A tal fin, se negocian durante la vigencia del citado acuerdo ofertas de empleo público anuales, suficientes y adecuadas, adoptándose las medidas necesarias para agilizar los procesos selectivos para su ejecución en el menor tiempo posible, así como los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administración Regional.

DOS. Próxima a la finalización de la vigencia del citado Acuerdo Marco, en el último trimestre del año 2007 se analizará y evaluará el estado de la temporalidad al objeto de establecer nuevas estrategias, mediante la negociación con las Organizaciones Sindicales, en orden a seguir reduciendo la tasa de temporalidad por debajo del límite que se establezca.

Por consiguiente, las Organizaciones Sindicales firmantes y la Administración Regional acuerdan solicitar a la Mesa General de Negociación sobre condiciones de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia las siguientes propuestas:

1. La realización de un estudio para el diagnóstico que permita analizar la situación del empleo en el conjunto de la Administración Regional y en sus diversos sectores (Sanidad, Educación y ámbito general).

2. Adoptar las actuaciones en materia de Función Pública hacia la reducción de la tasa de temporalidad, mediante el impulso de los procesos de ofertas de empleo público suficientes y anuales, que responda a necesidades de carácter permanente y no coyuntural.

2 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Con relación a la prevención de riesgos laborales y las actuaciones a contemplar dentro del II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2007-2010, habrán de tenerse en cuenta los instrumentos de planificación en materia preventiva que estén en vigor o puedan estarlo durante la vigencia del II Pacto por la Estabilidad de Empleo.

El primer año de vigencia del II Pacto por la Estabilidad en el Empleo va a coincidir con el último año de vigencia del Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales 2005-2007. Plan que define el marco de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en nuestra Región.

Los firmantes del Pacto se remiten a este Plan y a los futuros Planes específicos elaborados en el seno de la Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral.

En materia de prevención de riesgos laborales las partes acuerdan:

UNO. Ejecutar distintas campañas generales y sectoriales de sensibilización y difusión de la prevención de riesgos laborales.

DOS. Realizar campañas de promoción de la prevención en el ámbito escolar, diferenciando los diversos ciclos de primaria, secundaria, formación profesional y universidades.

Estas campañas tienen como objetivo la implantación de la cultura de prevención a los jóvenes que pronto se incorporarán al mundo laboral, bien como empresarios o bien como trabajadores, así como posibilitarles la adquisición de las herramientas básicas en materia de prevención para acceder al mundo laboral y conseguir de este modo la reducción de las tasas de siniestralidad laboral que sufren los jóvenes trabajadores en nuestra Región.

Con el fin de reforzar las actuaciones a realizar por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia en la promoción de la prevención en el ámbito escolar, los Agentes Sociales desarrollarán una campaña de formación preventiva, coordinada en el seno de este organismo, dirigida a los alumnos de 2º Ciclo de la ESO, Formación Profesional y Universidades.

TRES. Seguir fortaleciendo la participación de los Agentes Sociales en el diseño y planificación de las políticas y programas en materia de prevención de riesgos.

CUATRO. Conceder ayudas y subvenciones para la implantación en las empresas de la Región, de sistemas integrados de gestión de prevención de riesgos laborales, y de buenas prácticas preventivas.

CINCO. Apoyar la investigación e innovación en materia de prevención de riesgos laborales.

SEIS. Crear un observatorio regional de riesgos laborales con la participación de los agentes sociales.

SIETE. Crear en el ámbito de la Administración Regional, una Comisión de coordinación interdepartamental para la coordinación de actuaciones preventivas.

OCHO. Realizar actuaciones específicas en el ámbito de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva por las empresas, referidas tanto a accidentes leves (especialmente los referidos a trastornos músculo-esqueléticos), como accidentes graves y muy graves, mediante el desarrollo de una serie de Planes específicos como:

- Plan frente al riesgo de caída de altura en el sector de la construcción.
- Planes de seguimiento de empresas con accidentes graves y muy graves.
- Planes de seguimiento en empresas de mayor siniestralidad con accidentes leves.
- Planes de seguimiento de las actuaciones de los Servicios de Prevención.
- Planes de seguimiento referidos a máquinas, equipos de elevación y tractores agrícolas.
- Planes de actuación con referencia a los accidentes laborales de tráfico.

NOVE. Con independencia del desarrollo y cumplimiento del recientemente aprobado Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales 2005-2007, los Agentes Sociales de esta Región (UGT Región de Murcia, CC.OO.RM y CROEM) creemos necesario mejorar nuestra capacidad para difundir con mayor eficacia la prevención de riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas, donde existen mayores problemas para desplegar nuestra acción preventiva. Por ello la Administración Regional proveerá los recursos necesarios para la dotación de medios humanos con el objetivo de promover las actuaciones de asistencia técnica, información, formación y promoción de la prevención de riesgos laborales entre las empresas y los trabajadores a través de los Gabinetes Técnicos adscritos a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

3 Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

La mediación se presenta como una vía de solución de conflictos mucho más ágil, eficaz y económica que el, en ocasiones, encorsetado y revestido de un mayor formalismo, sistema judicial; contribuyendo al mismo tiempo a una reducción de su ya considerable carga de trabajo.

La Administración Regional apostó, junto con los interlocutores sociales, en el "Acuerdo para la promoción de la formación, las relaciones laborales, el empleo y la actividad económica" del año 1996, por la creación de una oficina pública de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

La materialización de este compromiso, que comenzara el año 1997 con la firma del acuerdo de solución extrajudicial de conflictos entre los agentes sociales, culminó con la creación de la Oficina y su puesta en marcha en el año 2001.

Los procedimientos de solución utilizados por la misma son la mediación y el arbitraje, rigiéndose por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, imparcialidad, con respeto a la legislación vigente y los principios constitucionales.

Supone pues una apuesta decidida, de todas las partes firmantes del Pacto, por el acuerdo y la gestión participada de conflictos, así como por la potenciación de una vía ágil y eficaz de solución de los conflictos laborales existentes en nuestra Región.

El II Pacto por la Estabilidad en el Empleo nos ofrece la posibilidad de ampliar el ámbito de actuación de la misma, porque estamos convencidos de que nuestra apuesta por el acuerdo y la gestión participada de conflictos laborales debe extenderse a la solución de conflictos individuales.

En este sentido las partes firmantes acuerdan:

UNO. Que antes del 31 de diciembre de 2007 la Administración Regional elabore, junto con los agentes sociales en el seno del Consejo Asesor de Relaciones Laborales, un estudio técnico-jurídico sobre la configuración de la Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia como herramienta de solución de conflictos colectivos e individuales (excepto para aquellas relaciones laborales cuyo régimen jurídico no contemple esta posibilidad).

DOS. Que se siga potenciando e impulsando de forma efectiva su puesta en marcha y funcionamiento, garantizando una adecuada dotación de recursos.

TRES. Que se realicen campañas de sensibilización y fomento de la adhesión de los Convenios Colectivos al Acuerdo para la Solución de Conflictos Laborales. (ASECMUR).

4 Negociación Colectiva

El convenio colectivo es la manifestación más importante del acceso de la autonomía de la voluntad de las partes al poder normativo y, por tanto, a la categoría de fuente del Derecho.

El convenio colectivo persigue la igualdad real *inter partes* de modo más efectivo que los contratos individuales de trabajo. Se adapta más fácilmente que las normas a la realidad social y económica sobre la que se pacta (gracias a la proximidad de los negociadores a la misma), de ahí su virtualidad a la hora de definir condiciones de trabajo.

La negociación colectiva desempeña, por tanto, un importante papel en la determinación de los criterios y orientaciones para lograr una mayor estabilidad en el empleo, puesto que en ella se tiene en cuenta la singularidad de cada sector y grupo de actividad.

Entendemos que ésta debe servir para mantener el empleo, fomentar la estabilidad, impulsar la cualificación de la población trabajadora y promover la igualdad de oportunidades entre hombreS y mujeres, y que debe atribuírsele un especial protagonismo a la hora de la consecución de estos objetivos.

Las partes negociadoras acuerdan:

UNO. Fomentar, a través del programa de Difusión y Fomento del Trabajo de la Dirección General de Trabajo, la preparación de las personas intervinientes en la negociación colectiva mediante la convocatoria de seminarios y jornadas, divulgación de conclusiones, etc. Fomentar la educación y formación de los representantes de los trabajadores en Responsabilidad Social de las Empresas.

DOS. Que empresarios y sindicatos inicien un calendario de trabajo, para que al 1 de Marzo del año 2007, estén determinados los siguientes objetivos:

- Acordar los criterios para la adaptación a la negociación colectiva de la Región de Murcia las nuevas realidades del mercado de trabajo, mejorar su nivel técnico y favorecer su adecuación a la reforma laboral.
- Establecer las formas de articular el contenido de los convenios colectivos en nuestra Región.
- Fomentar la creación de grupos sectoriales que analicen los sectores afectados y la adecuación de la negociación colectiva tanto al sistema productivo, necesidades, etc., como a las relaciones laborales de este momento. En este sentido, se reforzará el Consejo Asesor de Relaciones Laborales como órgano de propuesta de realización de estudios de los convenios

colectivos. Especialmente se realizarán estudios en los sectores de alto nivel de riesgo y se analizará su estructura. Se elaborarán estudios sobre el contenido de los convenios colectivos de la Región, analizando las cláusulas relativas a empleo y contratación, retribuciones salariales, tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, beneficios sociales, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, solución extrajudicial de conflictos laborales, estructura de la negociación y régimen disciplinario. Estos estudios se realizarán para: potenciar el empleo estable y de calidad, reforzar la prevención de riesgos laborales, especialmente en sectores de alto nivel de riesgo, la flexibilidad horaria, la lucha contra la discriminación por razón de género, y la igualdad en el tratamiento de los colectivos más desfavorecidos, la integración sociolaboral de inmigrantes, luchar contra la economía irregular, y conciliar la vida personal, laboral y familiar.

- Diseñar planes de actuación para fomentar la implantación en Murcia en la negociación colectiva del contenido del Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva, con respeto a la autonomía de la voluntad de las partes.
- Fomentar los acuerdos intersectoriales que orienten a la profundización de los temas ligados: al empleo, fecha de inicio de la negociación colectiva, articular los temas, la formación, la externalización, etc.

TRES. Instar la negociación colectiva en los sectores en los que no exista convenio colectivo de aplicación.

5 Responsabilidad Social de las Empresas

La Comisión Europea ha definido la responsabilidad social de la empresa en su libro verde "como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores".

Es un objetivo común de los firmantes del II Pacto por la Estabilidad en el empleo, que la sociedad murciana alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

Cada vez están mejor valoradas las buenas prácticas dirigidas a la fidelización de los trabajadores que se desarrollan en las empresas. A su vez, cuanto mayor es el grado de satisfacción del trabajador en la empresa, mayor es también el valor aportado por el mismo, mejorando así aspectos como la innovación, la creatividad o la creación del valor añadido.

La Región de Murcia cuenta con un tejido productivo mayoritariamente integrado por pequeñas y medianas empresas que se enfrentan a ese nuevo escenario económico provocado por la globalización.

Creemos que la responsabilidad social opera como una inversión en la empresa, que contribuye decisivamente a la mejora de su gestión general, y que le puede ayudar a afrontar, con garantía de éxito, ese nuevo espacio económico.

En cualquiera de los ámbitos, regional, nacional y europeo es necesario promover la responsabilidad social. Para ello, la negociación colectiva puede desempeñar un papel muy importante.

Teniendo en cuenta los cambios que se producen en el contexto social, económico, organizativo y productivo, a los que no son ajenas las estrategias de Responsabilidad Social de la Empresa, desde una perspectiva laboral, hay que tener en cuenta que estas políticas y compromisos tienen que tener un espacio en la negociación colectiva.

En este marco las partes acuerdan:

UNO. Con el fin de impulsar la negociación colectiva como una alternativa más para materializar distintas líneas de responsabilidad social, se analizará la negociación colectiva sectorial en la Región para elaborar una guía sobre propuestas de regulación de los convenios colectivos. Esta guía servirá de instrumento útil para la negociación de futuros convenios colectivos y se difundirá entre los miembros de las comisiones negociadoras, una vez notifiquen a la Dirección General de Trabajo la iniciativa de negociación del convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Con los resultados del análisis mencionado, Patronal y

Sindicatos se comprometen a desarrollar un compromiso que sirva como orientación para la incorporación de la Responsabilidad Social en la negociación colectiva.

DOS. Como vía de difusión de las experiencias prácticas que inviten a la extensión progresiva de este tipo de iniciativas, se diseñarán fórmulas de reconocimiento a aquellas empresas que destaquen por su labor en la adopción de criterios de Responsabilidad Social en la gestión empresarial, dirigidos a contribuir al desarrollo sostenible.

TRES. La Administración Pública promoverá iniciativas de sensibilización e información de los ciudadanos, las empresas y el conjunto de actores de la sociedad sobre la Responsabilidad Social de la empresa.

CUATRO. A través del Programa de Difusión del Trabajo se apoyarán las actuaciones dirigidas a la difusión de información, realización de campañas divulgativas y conocimiento de experiencias y buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, con especial incidencia en las pequeñas y medianas empresas.

CINCO. Promoción de acciones formativas en materia de gestión empresarial socialmente responsable.

SEIS. En la misma línea, incorporar información sobre Responsabilidad Social Corporativa en el Programa de Seminarios de Cultura Empresarial, Programas de Creación de Empresas, Emprendedores, etc.

SETE. La Administración Pública tendrá en cuenta en sus criterios de actuación los principios de la Responsabilidad Social de las Empresas.

6 Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral

El mercado de trabajo debe asumir que todas las personas tienen responsabilidades familiares que atender y que, por tanto, su disponibilidad para el trabajo productivo está condicionada por esas responsabilidades familiares.

Se han de considerar los contenidos de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres de la Región de Murcia y la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres nacional, resaltando que en la primera de ellas se establece la necesidad de incorporar medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Y que en la de ámbito nacional se configura el derecho de conciliación de la vida personal y familiar como un derecho de las mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, de tal manera que se determina como derecho cierto del trabajador: el derecho de adaptación de la duración y distribución de su jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Para ello se hace necesario que a través de la negociación colectiva se establezcan medidas de flexibilidad que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, en concreto: flexibilidad de horario y espacial, modalidades de permisos, gestión de tiempo, horario de trabajo y, en definitiva, mejores prácticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral, las partes acuerdan:

UNO. Educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional. Esta medida se concreta en:

- Promoción y difusión de campañas destinadas a sensibilizar a la población en general en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en que la conciliación es corresponsabilidad tanto del hombre como de la mujer, e informar a la sociedad sobre la importancia económica y social del trabajo no remunerado que se realiza en el hogar.
- Incentivación en la programación anual de formación ocupacional de las acciones que contengan módulos específicos de sensibilización en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Estos módulos serán proporcionados a la duración del curso, y se evitará su repetición en cursos de similar naturaleza.

DOS. Impulsar, junto con los agentes sociales, una política de acción positiva en el seno de las empresas que conforman nuestro tejido empresarial con el fin de que se adopten medidas de flexibilización de horarios, permisos laborales, permisos individuales tanto para conciliación como para

formación en horario de trabajo y cualquier otra que permita compatibilizar el empleo de mujeres y hombres con sus responsabilidades familiares.

TRES. Apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando iniciativas empresariales que proporcionen servicios destinados a facilitar esa conciliación.

CUATRO. Propiciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de conciliación personal, familiar y profesional con y entre corporaciones locales, para que puedan ser desarrolladas por los distintos municipios de la Región.

CINCO. Ampliar las estructuras de apoyo familiar que faciliten el cuidado de hijos, personas mayores y otras personas dependientes del entorno familiar, dotando en su caso de partidas presupuestarias a tales efectos.

SEIS. Potenciar la profesionalización de los trabajadores del sector de servicios sociales de modo que dispongan de la cualificación profesional que requiere la calidad en la prestación de estos servicios.

SIETE. Diseñar, negociar y desarrollar iniciativas socio-educativas fuera del horario escolar en los centros educativos públicos, encaminados a satisfacer necesidades derivadas de la conciliación y del alumnado.

OCHO. Realizar, desde las Administraciones Públicas, las acciones necesarias para evitar la discriminación laboral por cualquier causa, fomentando al mismo tiempo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

NUEVE. Incremento de las becas de comedor y transporte escolar, según nivel de renta.

7 Economía Sumergida e Irregular

El trabajo no declarado, entendido como "cualquier actividad retribuida que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas", se considera cuestión de interés común, puesto que afecta a todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Por ello las directrices europeas en materia de empleo establecen que los Estados miembros deben desarrollar y aplicar medidas y acciones globales para erradicar el trabajo no declarado.

A su vez, este empleo no declarado constituye una fuerte competencia desleal para las empresas regulares, creando espacios de inactividad empresarial que imposibilitarían, si no se tomaran las medidas adecuadas, la emergencia de determinadas actividades, por ejemplo, de los servicios de proximidad.

En todo caso, a pesar de que estas situaciones irregulares constituyen la excepción y no la regla general en el tejido productivo de la Región, las partes negociadoras acuerdan:

UNO. Potenciar los recursos de la Inspección de Trabajo mediante ayudas tendentes a incrementar la formación de los funcionarios del sistema de Inspección en aquellas materias de competencia autonómica.

DOS. Impulsar, a través de la planificación anual de los objetivos de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia, las campañas articuladas en el Consejo Asesor de Relaciones Laborales relativas a:

- Economía sumergida.
- Fraude en las cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.
- Fraude en la contratación, persiguiendo todas aquellas situaciones en las que se emplean formas de contratación temporales para puestos de trabajo estables, y aquellas otras en las que la jornada fijada en el contrato no se corresponde con la realmente realizada por el trabajador; se vigilarán también los contratos formativos.
- Vigilancia de las condiciones laborales de los inmigrantes, prestando especial atención a la jornada de trabajo, tipos de contrato, formación, condiciones del puesto y salud laboral.
- Vigilancia del cumplimiento de la cuota de reserva para trabajadores discapacitados.
- Vigilancia de la legalidad de en la contratación cuando intervengan Empresas de Trabajo Temporal.

TRES. Los agentes sociales recibirán información en el Consejo Asesor de Relaciones Laborales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los resultados de las actuaciones inspectoras de la misma y las sanciones impuestas en todas aquellas cuestiones que son competencia de la Administración autonómica, y aquellas otras que formen parte de los objetivos de la Comisión Territorial de la Inspección. Del mismo modo, se facilitará información sobre las resoluciones de la Dirección General de Trabajo referidas a las actas de infracción de la Inspección de Trabajo.

CUATRO. Se realizarán campañas de información, difusión y sensibilización:

En materia de economía irregular y sumergida, prestando especial atención a las microempresas.

Y sobre la incidencia positiva que la estabilidad tiene en relación con la productividad y seguridad y salud laboral, la motivación y especialización, la competitividad y el cumplimiento de obligaciones legales.

Para la consecución de estos fines las partes negociadoras entienden que es imprescindible una adecuada coordinación entre la Administración Tributaria y la Administración Laboral a la hora de hacer efectiva la lucha contra la economía sumergida. En este sentido, consideran necesario un avance en la coordinación entre las citadas Administraciones.

POLÍTICAS SOCIO-LABORALES



3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

1 Integración Social y Laboral de Inmigrantes

La inmigración supone tanto una oportunidad de desarrollo para la sociedad murciana (en aspectos tales como el rejuvenecimiento de la población, la ampliación cultural y de valores, y la mejora de los sistemas de producción), como un deber de solidaridad con aquellas personas que llegan hasta nuestra Región en busca de una vida digna.

Se debe tener en cuenta que la contribución de los inmigrantes al empleo y al crecimiento económico de la Región dependerá de su integración en el mercado laboral, y su inclusión social estará en función de aquéllas, por ser el trabajo fuente de satisfacción de necesidades básicas, y espacio de interrelación social y de contacto con la sociedad de acogida.

Por ello y con objeto de promover la integración social y laboral de los inmigrantes, las partes acuerdan:

UNO. Establecer incentivos a la contratación indefinida del colectivo de inmigrantes para el fomento del empleo estable.

DOS. Impulsar e intensificar los mecanismos de coordinación y cooperación entre los distintos organismos de las Administraciones Públicas y los agentes sociales, creando una red que garantice el conocimiento real de la situación del colectivo de inmigrantes en el mercado de trabajo regional.

TRES. Adecuar los planes de formación y reciclaje a los trabajadores inmigrantes, atendiendo a sus dificultades específicas, de forma que estos planes sirvan de complemento a su formación sin que se resten oportunidades en el acceso de los mismos a la oferta formativa existente.

CUATRO. Realización de un estudio sobre necesidades formativas de la población inmigrante, orientando la oferta formativa a las conclusiones de dicho estudio. El estudio se iniciará antes del primer semestre del año 2007.

CINCO. Realización de manuales de acogida con información básica sobre los recursos del mercado de trabajo, oficinas de empleo, servicios de orientación, entidades formativas...

SEIS. Potenciar la adecuación de la oferta formativa dirigida a los trabajadores fijos-discontinuos a los periodos de inactividad.

SIETE. Incorporación a la web del Servicio Regional de Empleo y Formación de un punto de información multilingüe para extranjeros.

OCHO. Sin perjuicio de que en el futuro pueda estudiarse la creación del Instituto de la Inmigración, se acuerda, durante la vigencia de este Pacto, potenciar a la Dirección General de Inmigración, incrementando la coordinación de sus actuaciones con el área laboral de la Consejería de Trabajo y Política Social, y dotándola de mayores medios humanos y recursos.

2 Políticas a Favor de la Mujer

La masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo desde los primeros años 80, ha sido uno de los cambios más importantes que se han producido en nuestra sociedad.

No obstante, esta incorporación no ha ido acompañada del necesario reparto proporcional de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, persistiendo factores socioculturales y familiares que condicionan las opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, la permanencia en el mismo y el consiguiente desarrollo profesional.

Ya en el anterior Pacto, conscientes los firmantes de esta situación, se hizo un esfuerzo importante por eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Las medidas entonces acordadas han permitido que se produzca una evolución positiva en el mercado de trabajo femenino. No obstante, la plena igualdad entre hombres y mujeres continúa siendo un objetivo fundamental de los firmantes a través de la consecución de más y mejores empleos.

Las partes acuerdan:

UNO. Incentivar en mayor medida la contratación laboral de mujeres y los proyectos de empleo por cuenta propia promovidos por mujeres, minorando el esfuerzo necesario para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo emprendidos por mujeres.

DOS. Favorecer y fomentar la participación de mujeres en los programas mixtos de formación y empleo, impulsando la utilización de los recursos municipales de atención a personas dependientes para facilitar la participación en los mismos de mujeres con responsabilidades familiares.

TRES. Implicación de las distintas Administraciones Públicas en la orientación a las mujeres sobre técnicas de búsqueda de empleo, de forma que éstas dispongan de las herramientas necesarias para una búsqueda activa de empleo de manera personalizada.

CUATRO. Realización de campañas de sensibilización para que las mujeres que quieran incorporarse al mercado de trabajo se inscriban como demandantes de empleo en el Servicio Regional de Empleo y Formación.

CINCO. Realización de campañas informativas que difundan entre el empresariado, responsables de recursos humanos de las empresas y representantes legales de los trabajadores, las medidas de incentivación para la contratación femenina, con el objeto de eliminar progresivamente las situaciones de desigualdad.

SEIS. Promover el desarrollo de acciones de formación, la contratación, la orientación y la mediación en empresas para favorecer la inserción de mujeres en profesiones con menor índice de empleo femenino.

SIETE. Realización por parte del Observatorio Ocupacional de un catálogo regional de profesiones con menor índice de empleo femenino, que será actualizado cada dos años.

OCHO. Subvencionar la incorporación de las mujeres a empresas de Economía Social, apoyando las inversiones necesarias para la creación de cooperativas y sociedades laborales con una participación mayoritaria de mujeres en el capital social.

NOVE. Apoyo especial a emprendedoras con cargas familiares.

DIEZ. Promover redes de mujeres empresarias que fomenten el intercambio de experiencias entre profesionales, directivas y asociaciones de mujeres empresarias.

ONCE. Promover acciones dirigidas a implicar y a sensibilizar e incentivar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

DOCE. Promover el compromiso de contratación de mujeres en las empresas a las que se financia la formación de nuevos efectivos.

TRECE. Especial atención a los colectivos de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.

CATORCE. Difundir las oportunidades de empleo y formación entre la población femenina inactiva, aprovechando otros recursos culturales, de ocio o deportivos, a los que acceden, como medio para su captación.

3 Políticas a Favor de los Jóvenes

Las políticas activas de empleo, siguiendo con las Directrices Comunitarias, se vertebran, por un lado, en torno a una serie de medidas dirigidas a fomentar la creación de empleo y a estimular directamente la contratación y, por otro, a la aplicación de diversos mecanismos de actuación en la lucha contra el desempleo que pretenden el incremento de la empleabilidad y ocupabilidad de los desempleados, el aumento de la calidad en el empleo, y la mejora de las condiciones del mercado de trabajo.

Sin embargo, también se hace preciso el diseño y la aplicación de políticas específicas para la atención de colectivos con especiales dificultades de inserción, entre los que se encuentra el de los jóvenes.

Es cierto que en los últimos años se ha registrado una favorable evolución de las tasas de empleo juvenil, pero, a pesar de los avances obtenidos, los jóvenes menores de veinticinco años siguen constituyendo uno de los grupos sociales con más dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

En la actualidad, la juventud debe enfrentarse a múltiples y cambiantes exigencias de las demandas laborales, lo que exige un gran esfuerzo de adaptación en su formación. Es necesario ayudarles a desenvolverse en esa nueva cultura laboral y adaptarse a un entorno socioeconómico inestable, en el que cada vez es más frecuente la movilidad geográfica, el reciclaje continuo y nuevas fórmulas de contratación.

Para ello las partes acuerdan:

UNO. Realización de un estudio sobre la situación laboral de los jóvenes murcianos, que determine cuál es la demanda existente en el mercado de trabajo y las necesidades de la formación. El estudio se realizará antes del 31 de diciembre de 2007 y será actualizado periódicamente por el Observatorio Ocupacional.

DOS. Impulsar e intensificar los mecanismos de cooperación y coordinación entre los distintos organismos de las Administraciones Públicas y los agentes sociales, implantando modelos de actuación para llevar a cabo una atención integral que facilite la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

TRES. Reforzamiento de programas específicos que promuevan la inserción sociolaboral de los jóvenes desfavorecidos o los que abandonan el sistema escolar a través de itinerarios integrados y actuaciones de apoyo y atención social.

CUATRO. Facilitar la obtención de empleo a los jóvenes a través del fortalecimiento de los distintos servicios, orientación y asesoramiento especializados (OPEAS, tutorías individualizadas, Centros Locales de Empleo, gabinetes de orientación laboral de los Institutos de Educación Secundaria), prestando ayuda personalizada.

CINCO. Atender a los jóvenes desempleados mediante la definición de itinerarios personalizados de inserción laboral, acordes con su formación y cualificación, de forma que se procure su atención antes de que pase el sexto mes de inscripción, para evitar que se conviertan en parados de larga duración.

SEIS. Se facilitará a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral, rompiendo cuanto antes la barrera del acceso al primer empleo:

- A través de programas específicos de integración laboral de jóvenes.
- Incentivando la contratación a tiempo parcial de estudiantes universitarios que en el momento de su contratación sean desempleados y hayan superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título universitario, siempre y cuando el puesto de trabajo esté relacionado con dichos estudios.

SETE. Se fomentará la contratación de los jóvenes que hayan superado con éxito los cursos de formación ocupacional impartidos por Centros Colaboradores.

OCHO. Con el objetivo de fomentar la investigación y el desarrollo e incrementar la producción científica y técnica en nuestra Comunidad Autónoma, indicadores claros de su nivel de desarrollo y bienestar, se avanzará en el desarrollo de la figura denominada Personal Investigador en Formación.

NUEVE. Se incrementará la cuantía mínima de las subvenciones de fomento de empleo estable cuando el contrato celebrado afecte a jóvenes.

DIEZ. Potenciación de modalidades flexibles en la organización del tiempo de trabajo que permitan compatibilizar la formación con el desarrollo de una actividad laboral.

ONCE. Facilitar la transición de la formación a la vida laboral fomentando periodos de prácticas en las empresas, así como ofreciendo la oportunidad de conocer otros idiomas como medio para mejorar la educación y las oportunidades de empleo y movilidad de los jóvenes. Favorecer las prácticas laborales en empresas del programa Eurodisea. Los representantes de los trabajadores serán informados de la realización de dichas prácticas en la empresa.

DOCE. Se promocionará el empleo autónomo y la creación de pequeñas y medianas empresas y entidades de Economía Social entre los jóvenes mediante asesoramiento técnico, orientación, formación y divulgación de materiales sobre esta materia, intensificando los mecanismos de cooperación entre los distintos organismos de las Administraciones Públicas y los agentes sociales.

TRECE. Realización de campañas de sensibilización que fomenten el espíritu emprendedor entre los jóvenes en el ámbito escolar.

CATORCE. Realización de una campaña de sensibilización para divulgar entre los jóvenes los potenciales del Servicio Regional de Empleo y Formación para la mejora de su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado de trabajo, poniendo de manifiesto las ventajas de la inscripción en el Servicio.

4 Inserción Laboral de Colectivos Desfavorecidos

La integración laboral es en nuestra sociedad la vía preferente del reconocimiento social y de la satisfacción personal. Así, conseguir un acceso al mercado de trabajo libre de toda forma de discriminación es un paso imprescindible para cimentar la cohesión social.

Existe un colectivo de personas que experimentan especiales dificultades para su incorporación en el mundo sociolaboral, los llamados colectivos desfavorecidos.

Se entiende por colectivo desfavorecido a efectos del presente apartado: las personas con discapacidad, los parados mayores de 45 años, los parados de larga duración, los desempleados pertenecientes a bolsas de paro estacional y los denominados colectivos en riesgo de exclusión (exdrogadictos, exreclusos, minorías étnicas, víctimas de violencia de género...).

Para promover la disponibilidad adecuada de mano de obra de los diferentes colectivos mencionados, de oportunidades de empleo, y con el fin de permitir a todos el disfrute del derecho garantizado a la igualdad de oportunidad y a la dignidad en el trabajo, las partes acuerdan:

UNO. Impulsar la coordinación de las actuaciones de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo para colectivos desfavorecidos, que se realizan dentro de los programas de Empleo con Apoyo y de Gabinetes de Orientación e Inserción Laboral, con las llevadas a cabo por los servicios de orientación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

DOS. Fomento a la contratación indefinida de las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos.

TRES. Incrementar para estos colectivos los programas específicos de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo con objeto de facilitarles el acceso a actividades que mejoren sus posibilidades de ocupación en un determinado mercado de trabajo, de acuerdo con sus circunstancias profesionales y personales.

CUATRO. Facilitar el desarrollo de los recursos y competencias de los colectivos desfavorecidos que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.

CINCO. Superando la concepción clásica de considerar el empleo protegido y por cuenta ajena como únicas alternativas para la integración laboral de las personas pertenecientes a colectivos

desfavorecidos, prestar especial atención a aquellas actividades que faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo de los mismos.

SEIS. Potenciar los canales de información y asesoramiento a las empresas y oferentes de empleo sobre las modalidades de contratación y distintas medidas de fomento a la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, tanto en las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación, como en los propios servicios centrales.

SETE. Por el Servicio de Tutorías Individualizadas del Servicio Regional de Empleo y Formación, realizar entrevistas en profundidad a todas las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos demandantes de empleo, que permitan su adecuada clasificación, como fase previa al diseño de sus itinerarios integrados de inserción y a una posterior intermediación laboral efectiva.

OCHO. Mantenimiento de un registro especializado de personas con discapacidad desempleadas en cada una de las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación, que contenga sus datos personales, capacidad para trabajar, limitaciones, necesidades de apoyo, características profesionales, experiencia, actitud ante el empleo, circunstancias personales y familiares, necesidades formativas...

NUEVE. Aumentar los niveles que actualmente registra el Servicio Regional de Empleo y Formación en relación con la intermediación laboral de personas con discapacidad, prestando prioridad y especial atención a este colectivo.

DIEZ. Desarrollar una campaña de concienciación ciudadana y empresarial sobre las auténticas potencialidades de las personas con discapacidad en relación con el empleo, y sobre las destacables ayudas, bonificaciones y subvenciones a los empleadores que las contraten.

ONCE. Apoyar las iniciativas locales en relación con la inserción laboral de las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, y muy especialmente aquellas actuaciones que fomenten el establecimiento de empresas potencialmente empleadoras de estos colectivos, o la realización de estudios que permitan detectar oportunidades y nuevos yacimientos de empleo con gran capacidad de generación de empleo para los mismos.

5 Prestaciones Sociales

La Ley de Renta Básica de Inserción reconoce a los ciudadanos un doble derecho social; el derecho a una prestación económica para hacer frente a las necesidades básicas de la vida, cuando no pueda obtenerlas a través de otros regímenes de protección social o del empleo, y el derecho a percibir apoyos personalizados para su inserción laboral y social.

El derecho a la obtención de medios para satisfacer las necesidades básicas de la vida, se hace efectivo mediante el establecimiento de una prestación económica denominada Renta Básica de Inserción que va más allá del actual Ingreso Mínimo de Inserción, porque queda configurada con rango de Ley y se sitúa en el ámbito jurídico más preciso de los derechos prestacionales públicos, caracterizados por una mayor concreción normativa que confiere mayores garantías jurídicas a los ciudadanos.

El derecho a los apoyos personalizados para la inserción social y laboral al que accederán los perceptores de la Renta Básica de Inserción sin excluir a otros posibles beneficiarios, se hace efectivo mediante el acceso a los programas de los servicios sociales y de empleo, en el marco de los proyectos individualizados de inserción consensuados entre estos servicios y las personas beneficiarias.

Se trata de conseguir una adecuación a cada caso individual de los procesos de intervención social, de forma personalizada y cambiante en el tiempo, incentivando y consensuando la participación.

Así pues, los proyectos individuales de inserción suponen una significativa mejora en el nivel de protección y están llamados a ser un vehículo eficaz para lograr la inserción social y laboral de sus beneficiarios.

Garantizada la prestación económica por la nueva Ley, de adquirir el carácter de derecho subjetivo, la inserción social de los beneficiarios sólo podrá lograrse mediante la remoción de los obstáculos que impiden o dificultan la integración de las personas en riesgo de exclusión social.

A tal fin, resulta necesario impulsar actuaciones que favorezcan o aseguren el éxito de las medidas para la inserción previstas en la Ley, por lo que las partes acuerdan:

UNO. Incrementar las ayudas para programas de integración laboral de los perceptores de Renta Básica y apoyos personalizados.

DOS. Elaborar planes que generen actividades de formación que faciliten la inserción social y laboral de las personas en exclusión o riesgo de exclusión.

TRES. Consolidar el programa municipal y regional de acompañamiento para la inclusión social.

CUATRO. Elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento prevista en la Ley de Renta Básica de Inserción, planes de actuación que fomenten las medidas de corresponsabilidad social mediante la programación de la realización de jornadas y/o seminarios sobre exclusión social en la Región, con foros de debate, reflexión, difusión, formación y asesoramiento, con una amplia participación social.

CINCO. El compromiso de la Administración Regional de atención prioritaria de los beneficiarios de la Ley de Renta Básica en planes de empleo y formación ocupacional, salud, servicios sociales, compensación educativa, educación de personas adultas y vivienda.

PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO



4 PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden, con motivo del presente Acuerdo, que una permanente y continuada relación entre los firmantes del mismo resulta necesaria más allá de las funciones que desarrollará la Comisión de Seguimiento.

A tal efecto acuerdan institucionalizar la participación de los mismos en un Órgano de participación, capaz de servir de punto de encuentro entre la Administración Pública Regional y UGT Región de Murcia, CC.OO.RM y CROEM, por su carácter de más representativas, con lo que se materializa expresamente la participación, coordinación y colaboración recíproca en las políticas sociales y laborales, sin perjuicio de las competencias de los Consejos ya constituidos.

1 Órganos de Participación

Los otorgantes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento sobre el desarrollo de las acciones acordadas, que tendrá como cometido el impulso, difusión, supervisión y coordinación de las mismas, además de cuantas competencias le hayan sido atribuidas expresamente por el presente Pacto.

La Comisión acordará sus normas de funcionamiento.

Estará integrada por cuatro representantes de la Administración Regional, dos de la CROEM, uno de UGT Región de Murcia y otro de CC.OO.RM.

Será presidida por el titular de la Consejería de Trabajo y Política Social o, en su defecto, por la autoridad en quien éste delegue.

Dentro de la Comisión se crea un grupo de trabajo, el de Política Social, cuya composición será igualmente paritaria.

Se propondrá una relación de estudios necesarios para la mejor actuación en materias socio-laborales.



2 Seguimiento

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y con carácter ordinario una vez al año que, en todo caso, será con anterioridad a la aprobación de las órdenes y la aprobación presupuestaria.

3 Vigencia

El presente Pacto tendrá vigencia durante el periodo 2007/2010, sin perjuicio de las revisiones que de las acciones pueda hacerse anualmente.

TABLAS



T

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1 Información y Orientación Profesional

Medidas

Mapa de Recursos de la Región en Información y Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo	2007	3.500
	2008	•
	2009	•
	2010	•
Plataforma informática que aglutine toda la información en materia de empleo y formación que necesiten tanto usuarios como técnicos de Orientación Profesional.	2007	90.000
	2008	•
	2009	•
	2010	•
Sistemas de Información y Orientación presenciales y a distancia	2007	352.000
	2008	362.000
	2009	375.000
	2010	390.000
Integración de medidas de políticas activas y pasivas.	2007	658.000
	2008	678.000
	2009	699.000
	2010	699.000



Orientación Profesional a trabajadores desempleados con riesgo de exclusión social acompañada de medidas de fomento de empleo.

	2007	500.000
	2008	515.000
	2009	531.000
	2010	550.000
Creación de cartas de servicios.	2007	10.100
	2008	61.000
	2009	•
	2010	•
Sistematización de análisis de buenas prácticas en Orientación con el objetivo de mejorar el diseño e implementación de cada nuevo proyecto.	2007	5.000
	2008	•
	2009	•
	2010	•
Creación de una Red Integrada de los Servicios de Orientación de la Región.	2007	26.800
	2008	72.600
	2009	14.400
	2010	14.400
Realización de actuaciones formativas para los orientadores	2007	23.500
	2008	23.500
	2009	25.000
	2010	25.000
Impulsar la integración del Servicio de tutorías Individualizadas en la estructura orgánica del Servicio de Empleo y Formación.	2007	1.075.000
	2008	1.107.250
	2009	1.140.470
	2010	1.174.680

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

2 Fomento del Empleo Estable. Fijos Discontinuos

Medidas

Subvencionar la conversión de contratos temporales en indefinidos con independencia de la edad del trabajador cuya conversión da lugar a la subvención.

2007	740.000
2008	•
2009	•
2010	•

Instituir un reconocimiento institucional a las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las empresas.

2007	50.000
2008	51.000
2009	53.000
2010	55.000

Luchar contra la temporalidad y la rotación de los contratos, en los sectores con mayor estacionalidad y precariedad, con especial incidencia en el sector turístico. Estudio de medidas de apoyo a la superación de la estacionalidad en el empleo del sector turístico.

2007	30.000
2008	•
2009	•
2010	•

Realizar una campaña de concienciación en los sectores servicios, agroalimentario y hostelería, dirigida a la efectiva utilización de esta figura contractual.

2007	15.000
2008	15.000
2009	15.000
2010	15.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

3 Formación Profesional

Medidas

Creación de una red integrada de centros de Formación Profesional, conforme a lo establecido en el Plan Regional de Formación Profesional.

2007	3.303.500
2008	4.706.500
2009	6.107.200
2010	3.500.000

Potenciar la oferta formativa, así como priorizar en las acciones de formación, la dirigida a grupos sociales con mayores dificultades para la inserción laboral: mujeres, especialmente para las que encuentran mayores dificultades de inserción y cargas familiares, jóvenes, parados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes, y, en general, colectivos en riesgo de exclusión social.

2007	1.000.000
2008	1.020.000
2009	1.040.000
2010	1.060.000

Promover el acceso a los cursos de Formación Profesional al personal que se incorpora a la empresa después de ausencias debidas a cuidados familiares, así como realizar acciones de información y sensibilización para favorecer la inserción de mujeres en profesiones con menor índice de empleo femenino.

2007	25.000
2008	25.000
2009	28.000
2010	28.000

Incrementar las acciones de formación y empleo, adaptándola a las demandas del mercado de trabajo.

2007	600.000
2008	612.000
2009	624.000
2010	636.000



Mejorar y ampliar la oferta de formación en los oficios con mayor desprofesionalización.

2007	600.000
2008	612.000
2009	624.000
2010	636.000

Intensificar la especialización de la formación ocupacional que complete la formación previamente adquirida por los jóvenes desempleados, en la Universidad y en la Formación Profesional, así como la de aquellos jóvenes que presenten déficit de formación y cualificación, conectando, cuando sea necesario, a los jóvenes con bajos niveles de instrucción con recursos sociales a fin de evitar procesos de exclusión.

2007	300.000
2008	306.000
2009	312.000
2010	318.000

Favorecer el acceso a la formación a través de ayudas públicas dirigidas a los alumnos en situación de desempleo a fin de facilitarles su incorporación y asistencia a los cursos así como la realización de prácticas en las empresas.

2007	800.000
2008	816.000
2009	832.000
2010	848.000

Potenciar la formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en especial para los colectivos más desfavorecidos, así como para las mujeres y jóvenes.

2007	1.200.000
2008	1.224.000
2009	1.248.000
2010	1.272.000

Favorecer la realización de acciones formativas en las modalidades semi-presencial y a distancia, incluida la tele formación, a través de soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, que será complementado con asistencia tutorial.

2007	1.000.000
2008	1.020.000
2009	1.040.000
2010	1.060.000

Propiciar la creación de foros permanentes o periódicos de intercambio de técnicas, procesos, procedimientos y habilidades laborales mediante la realización periódica de congresos, jornadas, simposios, etc., destinados a trabajadores con distinto tipo y nivel de cualificación.

2007	50.000
2008	51.000
2009	53.000
2010	55.000



Potenciar la formalización de convenios con las organizaciones empresariales para la realización de prácticas en empresas articulando medidas de acompañamiento y seguimiento a través de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente pacto.

2007	200.000
2008	204.000
2009	208.000
2010	212.000

Realización de campañas, en colaboración con los agentes sociales, para difundir la importancia de la formación de los trabajadores en sus diversas modalidades, así como de concienciación entre trabajadores y empresarios.

2007	60.000
2008	61.000
2009	62.000
2010	63.000

Establecer un Plan de Calidad de la formación para los Centros Colaboradores y la Administración, con los niveles mínimos de calidad que se establezcan en la normativa correspondiente.

2007	50.000
2008	50.000
2009	•
2010	•

Fomentar el establecimiento de redes de conocimiento e información en materia de formación, así como la participación de los agentes sociales y económicos en foros de intercambio.

2007	•
2008	30.000
2009	•
2010	•

Elaboración de mapas de empleabilidad que recojan los recursos disponibles, necesidades formativas y las potencialidades existentes, así como definir los sectores de interés estratégico para abordar la formación específica y elaboración de itinerarios formativos para su desarrollo.

2007	25.000
2008	25.000
2009	•
2010	•

Desarrollar proyectos de innovación en materia de Formación Profesional, facilitando los contactos entre los centros de formación profesional y las Universidades, los Centros Tecnológicos, las empresas u otras instituciones de investigación.

2007	169.000
2008	115.200
2009	175.200
2010	180.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

4 Nuevos Yacimientos de Empleo

Medidas

Campañas de sensibilización e información.

2007	15.000
2008	15.000
2009	17.500
2010	17.500

Elaboración de un estudio del tercer sector.

2007	20.000
2008	20.000
2009	•
2010	•

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

6 Iniciativa Empresarial

Medidas

Apoyar las operaciones financiadas con fondos procedentes del ICO, para la creación, ampliación o modernización de las empresas, especialmente PYMES.

2007	2.400.000
2008	2.400.000
2009	2.400.000
2010	2.400.000

Reafianzar UNDEMUR.

2007	2.000.000
2008	2.000.000
2009	2.000.000
2010	2.000.000

Ejecución de la segunda fase del Centro Europeo de Empresas e Innovación de Murcia

2007	•
2008	2.000.000
2009	2.000.000
2010	•

El mantenimiento y ampliación en sus dotaciones del programa para emprendedores que actualmente gestiona el INFO.

2007	1.000.000
2008	1.500.000
2009	1.500.000
2010	2.000.000



La difusión de vocaciones empresariales mediante el programa de cultura empresarial que se gestiona desde el Servicio Regional de Empleo y Formación, a desarrollar por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2007	245.000
2008	253.000
2009	260.000
2010	268.000

Promocionar la cultura emprendedora: a través de jornadas de sensibilización (actualmente sólo se realizan a estudiantes) y de organización de seminarios para la generación de ideas de negocio proporcionando herramientas que contribuyan a generar nuevas ideas y favorecer proyectos de mayor calidad.

2007	100.000
2008	100.000
2009	100.000
2010	100.000

Apoyar el proceso de desarrollo del proyecto empresarial: formación en gestión empresarial, asesoramiento individualizado hasta la puesta en marcha, ayudas para el análisis de viabilidad, desarrollo de talleres de proyectos empresariales, herramienta on-line que permita elaborar un plan de empresa, herramientas interactivas que permitan conocer el perfil del emprendedor/a, la situación de riesgo o tecnológica de una empresa, etc.

2007	100.000
2008	100.000
2009	100.000
2010	100.000

Apoyar la puesta en marcha de nuevas empresas: información del acceso a las ayudas para la puesta en marcha, apoyo a la constitución, centros de empresas para que puedan iniciar su actividad empresarial, facilitar la colaboración entre ellas, y acceso preferente a líneas de financiación a través de convenios

2007	100.000
2008	100.000
2009	100.000
2010	100.000

Programa de ayuda para la consolidación de emprendedores, que ofrecerá el INFO a través de los CEEIs, que les permitirá recibir un asesoramiento experto en las distintas áreas de gestión de su empresa, durante los 24 primeros meses de funcionamiento de la empresa.

2007	200.000
2008	200.000
2009	200.000
2010	200.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

7 Desarrollo Local

Medidas

Dotar a las Entidades Locales de un espacio donde coordinar e integrar las distintas actuaciones de carácter local, autonómico, estatal o comunitario que estén orientadas al fomento del empleo y de la economía social. y que, además, facilite la ubicación provisional durante los primeros años de existencia de empresas de nueva creación, en especial Sociedades Cooperativas, Sociedades Laborales o Autónomas (Centros de Desarrollo Local).

2007	619.000
2008	637.570
2009	656.700
2010	676.400

Contribuir al sostenimiento económico de las Agencias de Desarrollo Local, mediante la concesión de subvenciones para sufragar sus gastos de funcionamiento.

2007	128.000
2008	131.800
2009	135.800
2010	139.900

Financiar las actuaciones de intermediación entre el empresariado y las distintas Administraciones Públicas. En la estrategia del desarrollo local, el papel del Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) adquiere una preponderancia de primer orden.

2007	2.088.300
2008	2.150.900
2009	2.215.500
2010	2.281.900

Fomentar los programas de colaboración del Servicio Regional de Empleo y Formación con las Corporaciones Locales de nuestra Región, con objeto de subvencionar la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras y servicios de interés general y social como medio de adquisición de práctica profesional y la mejora de la ocupabilidad, que faciliten su inserción laboral.

2007	9.103.800
2008	9.376.900
2009	9.658.200
2010	9.947.900



Desarrollar los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

2007	10.314.900
2008	10.624.300
2009	10.943.100
2010	11.271.300

Apoyar las iniciativas locales que contribuyan a la generación de empleo; y muy especialmente aquellas actuaciones tendentes a crear un escenario propicio para el asentamiento de iniciativas emprendedoras y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece el ámbito local para la generación de actividad productiva y, por ende, de empleo estable.

2007	150.000
2008	154.000
2009	158.000
2010	163.000

Mediante el desarrollo del Programa de Iniciativas Locales de Empleo, favorecer la actividad económica y la creación de empleo en el entorno local mediante el apoyo a las empresas de nueva creación que generen puestos de trabajo de carácter estable (anterior Programa de Empresas calificadas como I+E).

2007	150.000
2008	154.000
2009	158.000
2010	163.000

Promover la realización de estudios de mercado que permitan identificar actividades económicas emergentes o formas de innovación de las actividades tradicionales, así como la detección de huecos productivos y de recursos ociosos e infrautilizados, a efectos de impulsar la creación de empresas.

2007	125.000
2008	127.500
2009	133.000
2010	135.000

Fomentar la ejecución de estudios permanentes de espacios territoriales que ofrecen una mayor complejidad para su conocimiento y de aquellos otros dirigidos a detectar las posibilidades de desarrollo endógeno de los pequeños núcleos de población, con el fin de evitar un desplazamiento de trabajadores de forma indiscriminada y de difícil absorción en muchos casos por el mercado de trabajo que los recibe, proporcionando ayudas para que las Corporaciones Locales desempeñen un papel de revulsivo para atraer inversiones y desarrollo empresarial en actividades ajenas a su competencia.

2007	125.000
2008	127.500
2009	133.000
2010	135.000

Desarrollar y financiar los denominados Programas Integrados para el Empleo.

2007	776.000
2008	799.300
2009	823.300
2010	848.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

8 Servicio Regional de Empleo

Medidas

Mejora del sistema de intermediación laboral, prestando especial atención a los colectivos más desfavorecidos en materia de empleo, utilizando si es preciso, mecanismos específicos para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

2007	30.200
2008	25.400
2009	5.000
2010	5.000

Creación de Servicios a Empresas.

2007	24.900
2008	22.100
2009	•
2010	•

Mejora de los canales de comunicación con los usuarios en uso de las nuevas tecnologías.

2007	4.500
2008	4.000
2009	3.500
2010	3.000

Favorecer el establecimiento de procedimientos telemáticos a través de Internet.

2007	6.200
2008	4.600
2009	3.100
2010	2.600



Establecimiento del sistema de cita previa en todas las Oficinas de Empleo.	2007	50.700
	2008	15.100
	2009	8.300
	2010	8.000
Creación de la figura del promotor de empleo.	2007	35.500
	2008	70.200
	2009	105.600
	2010	136.000
Elaboración y aprobación, junto con los agentes sociales, de un Plan de calidad y establecimiento de cartas de servicios.	2007	•
	2008	60.000
	2009	3.000
	2010	3.000
9 Observatorio Regional del Mercado de Trabajo	2007	600.000
	2008	600.000
	2009	600.000
	2010	600.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

10 Fomento de la Economía Social

Medidas

La subvención a la generación de empleo estable en las mismas.	2007	4.500.000
	2008	4.600.000
	2009	4.770.000
	2010	4.917.000
El fomento de ayudas a asistencia técnica.	2007	103.000
	2008	106.000
	2009	109.000
	2010	112.000
Ayudas para financiar proyectos de inversión.	2007	3.069.000
	2008	3.161.000
	2009	3.256.000
	2010	3.353.000
Ayudas a la estructura financiera.	2007	225.000
	2008	232.000
	2009	239.000
	2010	246.000



Actividades de difusión y fomento de la economía social.

2007	323.000
2008	333.000
2009	343.000
2010	353.000

Apoyo a las organizaciones del sector.

2007	206.000
2008	212.000
2009	218.000
2010	225.000

Creación de un Portal de la Economía Social de la Región de Murcia, como una herramienta informática al servicio de todas las entidades del sector.

2007	50.000
2008	40.000
2009	30.000
2010	30.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

12 Autoempleo

Medidas

Ayudas al establecimiento de los desempleados como autónomos.

2007	2.140.000
2008	2.200.000
2009	2.260.000
2010	2.320.000

Incentivar la contratación indefinida del primer trabajador del autónomo.

2007	500.100
2008	515.000
2009	530.400
2010	546.300

Iniciativas sobre la problemática del autónomo dependiente.

2007	15.000
2008	15.000
2009	15.000
2010	15.000

Diseño de un único portal web que sirva información y facilite herramientas on-line que permitan elaborar un plan de empresa consolidado por todos los organismos, herramientas interactivas que permitan conocer el perfil del emprendedor/a, la situación de riesgo o tecnológica de una empresa, etc.

2007	100.000
2008	50.000
2009	50.000
2010	50.000

2 RELACIONES LABORALES

2 Prevención de Riesgos Laborales

Medidas

Acciones de información, sensibilización y difusión.	2007	181.050
	2008	187.300
	2009	194.000
	2010	201.000
Acciones de impulso y apoyo a la cultura de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa.	2007	200.000
	2008	206.000
	2009	212.000
	2010	218.000
Realizar una campaña de promoción de la prevención en el ámbito escolar, diferenciando los diversos ciclos de primaria, secundaria y formación profesional. Con el fin de reforzar las actuaciones a realizar por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia en la promoción de la prevención en el ámbito escolar, los Agentes Sociales desarrollarán una campaña de formación preventiva, coordinada en el seno de este organismo, dirigida a los alumnos de 2º Ciclo de la ESO, Formación Profesional y Universidades.	2007	125.000
	2008	125.000
	2009	125.000
	2010	125.000
Acciones de formación, investigación y estudios.	2007	1.599.687
	2008	1.647.677
	2009	1.697.110
	2010	1.748.020



Acciones para el fomento de las actividades preventivas.	2007	1.001.021
	2008	1.031.051
	2009	1.061.982
	2010	1.093.841
Acciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva.	2007	1.337.500
	2008	1.377.625
	2009	1.418.954
	2010	1.461.522
Acciones de desarrollo normativo y complementarias.	2007	16.000
	2008	16.480
	2009	16.975
	2010	17.484
Acciones de coordinación y cooperación institucional en materia preventiva.	2007	60.000
	2008	61.800
	2009	63.654
	2010	65.564
Dotación de medios humanos para promover las actuaciones de asistencia técnica, información, formación y promoción de la prevención de riesgos laborales entre las empresas y los trabajadores, a través de los Gabinetes Técnicos adscritos a la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.	2007	108.000
	2008	111.240
	2009	114.577
	2010	118.014

2 RELACIONES LABORALES

3 Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Medidas

Que se siga potenciando e impulsando de forma efectiva su puesta en marcha y funcionamiento, garantizando una adecuada dotación de recursos.

2007	179.000
2008	184.000
2009	190.000
2010	196.000

Que se realicen campañas de sensibilización y fomento de la adhesión de los Convenios Colectivos al Acuerdo para la Solución de Conflictos Laborales. (ASECMUR).

2007	6.000
2008	6.000
2009	6.000
2010	6.000

Estudio técnico-jurídico sobre la configuración de la Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos de la Región de Murcia como herramienta de solución de conflictos colectivos e individuales.

2007	15.000
2008	•
2009	•
2010	•

2 RELACIONES LABORALES

4 Negociación Colectiva

Medidas

Fomentar, a través del programa de Difusión y Fomento del Trabajo de la Dirección General de Trabajo, la preparación de las personas intervinientes en la negociación colectiva mediante la convocatoria de seminarios y jornadas, divulgación de conclusiones, etc.

2007	54.000
2008	55.000
2009	56.000
2010	57.000

2 RELACIONES LABORALES

5 Responsabilidad Social de las Empresas

Medidas

Con el fin de impulsar la negociación colectiva como una alternativa más para materializar distintas líneas de responsabilidad social, se analizará la negociación colectiva sectorial en la Región para elaborar una guía sobre propuestas de regulación de los convenios colectivos.

2007	20.000
2008	•
2009	•
2010	•

La Administración Pública promoverá iniciativas de sensibilización e información de los ciudadanos, las empresas y el conjunto de actores de la sociedad sobre la Responsabilidad Social de la empresa.

2007	16.000
2008	17.000
2009	18.000
2010	19.000

A través del Programa de Difusión del Trabajo se apoyarán las actuaciones dirigidas a la difusión de información, realización de campañas divulgativas y conocimiento de experiencias y buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, con especial incidencia en las PYMES.

2007	20.000
2008	20.000
2009	20.000
2010	20.000

Promoción de acciones formativas en materia de gestión empresarial socialmente responsable.

2007	24.000
2008	25.000
2009	26.000
2010	27.000

2 RELACIONES LABORALES

6 Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral

Medidas

Educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional. Esta medida se concreta en: promoción y difusión de campañas destinadas a sensibilizar a la población en general en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en que la conciliación es corresponsabilidad tanto del hombre como de la mujer, e informar a la sociedad sobre la importancia económica y social del trabajo no remunerado que se realiza en el hogar.

2007	28.000
2008	28.000
2009	28.000
2010	28.000

Apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando iniciativas empresariales que proporcionen servicios destinados a facilitar esa conciliación.

2007	1.000.000
2008	1.000.000
2009	1.000.000
2010	1.000.000

Propiciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de conciliación familiar y profesional con y entre corporaciones locales, para que puedan ser desarrolladas por los distintos municipios de la Región.

2007	60.000
2008	61.800
2009	63.654
2010	65.500

Ampliar las estructuras de apoyo familiar que faciliten el cuidado de hijos, personas mayores y otras personas dependientes del entorno familiar, dotando en su caso de partidas presupuestarias a tales efectos.

2007	12.500.000
2008	13.000.000
2009	1.500.000
2010	2.000.000



Incremento de las becas de comedor y transporte escolar, según nivel de renta.

2007	1.979.063
2008	1.979.063
2009	1.979.063
2010	1.979.063

2 RELACIONES LABORALES

7 Economía Sumergida e Irregular

Medidas

Potenciar los recursos de la Inspección de Trabajo mediante ayudas tendentes a incrementar la formación de los funcionarios del sistema de Inspección en aquellas materias de competencia autonómica.

2007	31.000
2008	32.000
2009	33.000
2010	34.000

Se realizarán campañas de información, difusión y sensibilización:

- en materia de economía irregular y sumergida, prestando especial atención a las microempresas.
- y sobre la incidencia positiva que la estabilidad tiene en relación con la productividad y seguridad y salud laboral, la motivación y especialización, la competitividad y el cumplimiento de obligaciones legales.

2007	90.000
2008	93.000
2009	95.000
2010	98.000

3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

1 Integración Social y Laboral de Inmigrantes

Medidas

Establecer incentivos a la contratación indefinida del colectivo de inmigrantes para el fomento del empleo estable.

2007	250.100
2008	257.500
2009	265.200
2010	273.200

Adecuar los planes de formación y reciclaje a los trabajadores inmigrantes, atendiendo a sus dificultades específicas, de forma que estos planes sirvan de complemento a su formación sin que se resten oportunidades en el acceso de los mismos a la oferta formativa existente.

2007	3.600
2008	3.600
2009	3.600
2010	3.600

Realización de un estudio sobre necesidades formativas de la población inmigrante, orientando la oferta formativa a las conclusiones de dicho estudio. El estudio se iniciará antes del primer semestre del año 2007.

2007	38.400
2008	•
2009	•
2010	•

Realización de manuales de acogida con información básica sobre los recursos del mercado de trabajo, oficinas de empleo, servicios de orientación, entidades formativas...

2007	100.000
2008	110.000
2009	121.000
2010	133.100



Sin perjuicio de que en el futuro pueda estudiarse la creación del Instituto de la Inmigración, se acuerda, durante la vigencia de este Pacto, potenciar a la Dirección General de Inmigración, incrementando la coordinación de sus actuaciones con el área laboral de la Consejería de Trabajo y Política Social, y dotándola de mayores medios humanos y recursos.

2007	250.000
2008	250.000
2009	250.000
2010	250.000

3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

2 Políticas a Favor de la Mujer

Medidas

Incentivar en mayor medida la contratación laboral de mujeres y los proyectos de empleo por cuenta propia promovidos por mujeres, minorando el esfuerzo necesario para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo emprendidos por mujeres.

2007	4.118.000
2008	4.329.540
2009	4.444.430
2010	4.601.324

Realización de campañas de sensibilización para que las mujeres que quieran incorporarse al mercado de trabajo se inscriban como demandantes de empleo en el SEF.

2007	22.500
2008	20.000
2009	6.000
2010	4.000

Realización de campañas informativas que difundan entre el empresariado, responsables de recursos humanos de las empresas y representantes legales de los trabajadores, las medidas de incentivación para la contratación femenina, con el objeto de eliminar progresivamente las situaciones de desigualdad.

2007	15.000
2008	15.000
2009	15.000
2010	15.000

Subvencionar la incorporación de las mujeres a empresas de economía social, apoyando las inversiones necesarias para la creación de cooperativas y sociedades laborales con una participación mayoritaria de mujeres en el capital social.

2007	500.000
2008	515.000
2009	530.000
2010	546.000



Promover redes de mujeres empresarias que fomenten el intercambio de experiencias entre profesionales, directivas y asociaciones de mujeres empresarias.

2007	27.500
2008	27.500
2009	27.500
2010	27.500

Promover acciones dirigidas a implicar y a sensibilizar e incentivar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

2007	45.700
2008	45.700
2009	45.700
2010	45.700

Difundir las oportunidades de empleo y formación entre la población femenina inactiva, aprovechando otros recursos culturales, de ocio o deportivos, a los que acceden, como medio para su captación.

2007	6.000
2008	5.000
2009	4.000
2010	4.000

3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

3 Políticas a Favor de los Jóvenes

Medidas

Realización de un estudio sobre la situación laboral de los jóvenes murcianos, que determine cuál es la demanda existente en el mercado de trabajo y las necesidades de formación. El estudio se realizará antes del 31 de diciembre del 2007 y será actualizado periódicamente por el Observatorio Ocupacional.

2007	36.200
2008	400
2009	400
2010	400

Reforzamiento de programas específicos que promuevan la inserción sociolaboral de los jóvenes desfavorecidos o los que abandonan el sistema escolar a través de itinerarios integrados y actuaciones de apoyo y atención social.

2007	610.027
2008	610.027
2009	610.027
2010	610.027

Facilitar la obtención de empleo a los jóvenes a través del fortalecimiento de los distintos servicios, orientación y asesoramiento especializados (OPEAS, tutorías individualizadas, Centros Locales de Empleo, gabinetes de orientación laboral de los IES), prestando ayuda personalizada.

2007	187.000
2008	193.000
2009	202.000
2010	206.000

Se facilitará a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral, rompiendo cuanto antes la barrera del acceso al primer empleo, a través de programas específicos de integración laboral de jóvenes.

2007	1.000.000
2008	1.530.000
2009	1.561.820
2010	1.585.454



Facilitar la transición de la formación a la vida laboral fomentando periodos de prácticas en las empresas, así como ofreciendo la oportunidad de conocer otros idiomas como medio para mejorar la educación y las oportunidades de empleo y movilidad de los jóvenes. Favorecer las prácticas laborales en empresas del programa Eurodissea.

2007	162.000
2008	352.000
2009	364.000
2010	388.000

Realización de campañas de sensibilización que fomenten el espíritu emprendedor entre los jóvenes en el ámbito escolar.

2007	36.000
2008	37.000
2009	38.000
2010	39.000

Realización de una campaña de sensibilización para divulgar entre los jóvenes los potenciales del SEF para la mejora de su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado de trabajo, poniendo de manifiesto las ventajas de la inscripción en el Servicio.

2007	18.000
2008	14.000
2009	3.000
2010	2.000

3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

4 Inserción Laboral de Colectivos Desfavorecidos

Medidas

Fomento de la contratación indefinida de colectivos desfavorecidos.

2007	448.000
2008	491.440
2009	536.183
2010	543.706

Incrementar para estos colectivos los programas específicos de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo con objeto de facilitarles el acceso a actividades que mejoren sus posibilidades de ocupación en un determinado mercado de trabajo, de acuerdo con sus circunstancias profesionales y personales.

2007	878.000
2008	904.300
2009	931.500
2010	959.400

Facilitar el desarrollo de los recursos y competencias de los colectivos desfavorecidos que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.

2007	233.000
2008	239.990
2009	247.190
2010	254.605

Superando la concepción clásica de considerar el empleo protegido y por cuenta ajena como únicas alternativas para la integración laboral de las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, prestar especial atención a aquellas actividades que faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo de los mismos.

2007	232.000
2008	238.960
2009	246.129
2010	253.513



Potenciar los canales de información y asesoramiento a las empresas y oferentes de empleo sobre las modalidades de contratación y distintas medidas de fomento a la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, tanto en las Oficinas de Empleo del SEF, como en los propios servicios centrales.

2007	1.200
2008	1.000
2009	1.000
2010	1.000

Desarrollar una campaña de concienciación ciudadana y empresarial sobre las auténticas potencialidades de las personas con discapacidad en relación con el empleo, y sobre las destacables ayudas, bonificaciones y subvenciones a los empleadores que las contraten.

2007	30.400
2008	1.200
2009	1.000
2010	1.000

Apoyar las iniciativas locales en relación con la inserción laboral de las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, y muy especialmente aquellas actuaciones que fomenten el establecimiento de empresas potencialmente empleadoras de estos colectivos, o la realización de estudios que permitan detectar oportunidades y nuevos yacimientos de empleo con gran capacidad de generación de empleo para los mismos.

2007	50.800
2008	50.800
2009	50.800
2010	50.800

3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

5 Prestaciones Sociales

Medidas

Incrementar las ayudas para programas de integración laboral de los perceptores de Renta Básica y apoyos personalizados.

2007	60.000
2008	80.000
2009	90.000
2010	100.000

Elaborar planes que generen actividades de formación que faciliten la inserción social y laboral de las personas en exclusión o riesgo de exclusión.

2007	120.000
2008	130.000
2009	150.000
2010	160.000

Consolidar el programa municipal y regional de acompañamiento para la inclusión social.

2007	1.000.000
2008	1.250.000
2009	1.400.000
2010	1.400.000

Elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento prevista en la Ley de Renta Básica de Inserción, planes de actuación que fomenten las medidas de corresponsabilidad social mediante la programación de la realización de jornadas y/o seminarios sobre exclusión social en la Región, con foros de debate, reflexión, difusión, formación y asesoramiento, con una amplia participación social.

2007	60.000
2008	80.000
2009	90.000
2010	100.000

1 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

2007	54.865.500
2008	59.104.220
2009	61.617.270
2010	58.837.880

2 RELACIONES LABORALES

2007	20.650.321
2008	21.265.036
2009	9.918.969
2010	10.578.008

3 POLÍTICAS SOCIO-LABORALES

2007	10.539.427
2008	11.782.957
2009	12.235.479
2010	12.558.329

TOTAL

2007	86.055.248
2008	92.152.213
2009	83.771.718
2010	81.974.217

Esta memoria económica estará sujeta a revisión conforme a lo establecido y presupuestado en el Plan Estratégico de la Región de Murcia 2007/2013.

EDITA:



Región de Murcia

Consejería de Trabajo y Política Social

Diseño y maquetación: Ekipo Medios

Fotografía: Tangerine Team

Portada: Consejería de Trabajo y Política Social

Imprime: Libecrom I. G.

D. L.: