



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

**Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia**

---

**Edición electrónica: [www.carm.es/ctra/pactoempleo](http://www.carm.es/ctra/pactoempleo)**

---

Distribución: Sección de documentación  
Consejería de Trabajo y Política Social  
Avda. de la Fama, 3 - 30003 MURCIA  
Teléf.: 968 36 68 24 - Fax: 968 36 51 82  
[www.carm.es/ctra/cendoc](http://www.carm.es/ctra/cendoc)  
[cdss@carm.es](mailto:cdss@carm.es)

---

Edita: Consejería de Trabajo y Política Social  
Imprime: Pictografía. S.A.  
Depósito Legal: MU-956-2003  
ISBN: 84-87926-33-9



El Gobierno de la Región de Murcia viene trabajando de forma incansable por incrementar el bienestar de todos y cada uno de los ciudadanos de nuestra Región. Y entendemos que propiciar un mercado laboral sólido, que ofrezca puestos de trabajo estables y de calidad es la mejor forma de caminar hacia este objetivo.

Cuando comenzamos nuestra labor, el desempleo era una realidad acuciante a la que había que enfrentarse sin demora, y entendíamos que para afrontarla había que propiciar un esfuerzo conjunto de toda la sociedad desde el diálogo y el consenso con las organizaciones sociales.

De aquel primer trabajo conjunto nació, en 1996, el denominado “Pacto por el Empleo”, de gran utilidad para la evolución y desarrollo económico de nuestro mercado laboral.

Consolidado el clima de diálogo y proximidad con los agentes sociales, –que ha resultado tan fecundo en el pasado como, estoy convencido, lo será en el futuro–, debíamos seguir esforzándonos para alcanzar mayores y mejores cotas de bienestar para los trabajadores, como principal pilar de nuestro sistema productivo.

Era necesario dotar a nuestro mercado laboral de la calidad que implica la estabilidad, y ese es el objetivo fundamental que persigue el Pacto ahora publicado.

Sin embargo este acuerdo recoge un conjunto de acciones que abarcan un campo de materias mucho más amplio que el mero fomento del empleo estable.

En el “Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia” se atienden las necesidades de la mujer, de los jóvenes, de las personas que forman parte de colectivos desfavorecidos; se ocupa también de la economía social, del desarrollo local, del Servicio Regional de Empleo y Formación, de la lucha contra la economía sumergida y el fraude en la contratación...

En resumen, todo un abanico de medidas que permitirán a la economía murciana seguir generando riqueza y tener un mercado de trabajo vital, que siga siendo capaz de generar empleo para quienes lo demandan y que se sustente en los beneficios de la estabilidad.

Ese es el proyecto que abordamos con ilusiones renovadas, en él centraremos nuestro empeño y nuestros esfuerzos, que, como siempre, están al servicio de la Región de Murcia y de todos los ciudadanos.

**Ramón Luis Valcárcel Siso**

Presidente Comunidad Autónoma  
de la Región de Murcia



Diseñar un plan de actuación para cuatro años no es tarea fácil. Por eso, quiero que estas primeras palabras sean de agradecimiento para los agentes sociales, empresarios y sindicatos, que han tomado parte en la elaboración de este Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, así como a otras Consejerías y departamentos de la Comunidad Autónoma, que con su participación supieron comprender, desde el primer momento, que este documento nos implica a todos, porque su fin último es beneficiarnos a todos. Asimismo, quiero expresar mi reconocimiento a los miembros de la Consejería de Trabajo y Política Social, que me honro en dirigir, por el desvelo demostrado para que este plan viera la luz sin demora.

Tenemos ante nosotros el Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, un documento único, pionero en su concepto y avanzado en su síntesis. Pionero, porque Administración y agentes sociales nos sentábamos a discutir y diseñar medidas que corrigieran la temporalidad en los empleos, una vez establecidos los criterios para la creación de empleo que se fijaron, con gran éxito, en el Pacto por el Empleo de 1996. Y digo que es avanzado, porque lejos de convertirse en un farragoso documento, sintetiza y cifra de forma clara desde dónde y cómo debemos actuar.

Así, el Pacto por la Estabilidad en el Empleo 2003-2006 se convierte en el vademécum de todos los agentes implicados en el avance de las relaciones laborales en nuestra Región.

Nos hemos fijado un reto importante, pero entre todos podemos lograrlo. Contamos con las herramientas, con una Región dinámica y emprendedora, con un importante capital humano, y lo más importante, la ilusión de caminar todos en el mismo sentido.

**Lourdes Méndez Monasterio**

Consejera de Trabajo y Política Social



Cuando el mes de julio-2002 la Asamblea Regional, a instancias del Presidente del Ejecutivo (Ramón Luis Valcárcel), acordaba formalizar requerimiento a los Agentes Sociales para intentar un pacto de calidad y estabilidad en el empleo, CROEM valoraba positivamente la iniciativa por diversas razones:

- a) Por la oportunidad en que se produjo. El pacto suscrito en 1996 había sido cumplido en gran medida. Nos habíamos dotado de instituciones y órganos cuya misión fue mejorar las relaciones laborales (Consejo de Relaciones Laborales, Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, Consejo de Formación, etc., etc.) anticipándose así, incluso, a los acuerdos interconfederales de ámbito nacional. No habríamos llegado a este momento sin aquella concertación.
- b) De otra parte, las nuevas transferencias sobre políticas activas de empleo, que se asumirán, presumiblemente, a principios de la anualidad 2003, y que era preciso instrumentar suficientemente para obtener la mayor rentabilidad social.
- c) Finalmente la situación regional en materia de empleo, o, por mejor decir, de la clase de contratos que se suscriben en función de la estructura productiva que nos caracteriza, y en los que predomina, ciertamente y por razones obvias, la temporalidad, no obstante el avance experimentado desde la importante reforma de 1997.

CROEM aceptó el reto que tal requerimiento supuso consciente de la necesidad de mejorar las relaciones en términos de estabilidad y calidad.

El proceso seguido en la negociación, aparte determinadas particularidades, ha sido presidido por la responsabilidad de las partes intervinientes. Creo que todos éramos conscientes de la obligación de ofrecer a la sociedad un Plan capaz de generar empleo y empleo de calidad, que es tanto como hablar de estabilidad al tiempo que de “paz social” con lo que tal status representa para la asunción de riesgos y desarrollo de la actividad económica.

Se ha llegado al final y entiendo que éste representa el inicio de una nueva etapa en la cultura de las relaciones laborales. Hemos de seguir avanzando por vía de concertación aunque sin atender a la legalidad vigente en cada momento.

Creo, sinceramente, que por todo lo dicho, el acuerdo responde a esa pretensión general. De otra parte, no es un pacto excluyente de cuestiones diferentes en tanto puedan contribuir a la consecución del objetivo último. Incluso que pueda, en función de las experiencias que se registran, revisarse. Es un pacto ambicioso que precisa de gran dedicación por parte de todos para evitar que se quede en una “foto fija” y que finalmente cumpla el objetivo deseado.

**Miguel del Toro Soto**  
Presidente de CROEM



Poco más de pasada una semana de la celebración de la Huelga General de 20 de junio de 2002, el Excmo. Sr. Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, anuncia, con motivo del debate sobre el Estado de la Región en la Asamblea Regional de Murcia, la necesidad de concertar con empresarios y sindicatos más representativos un Pacto sobre la Estabilidad y Calidad en el empleo; algo que (por qué no decirlo), nos sorprendió, dado el entorno de conflictividad que estábamos viviendo por las reformas laborales impuestas mediante Reales Decretos Leyes elaborados por el Gobierno de la Nación, que restaban de forma considerable derechos a trabajadores y desempleados de este país.

Lo cierto es que aquella propuesta fue recibida por nuestra parte con interés y con alegría, ya que aquello que veníamos reivindicando desde UGT, “estabilidad, calidad y mejora en el empleo”, coincidía con lo que el Presidente de la Comunidad estaba ofreciendo (suponía realmente que la máxima autoridad regional se colocaba detrás de nuestra pancarta sobre el empleo), y le daba un impulso, en una Región en la que la tasa de temporalidad está por encima del 41%.

Hemos de reconocer también que hicimos una reflexión inicial ante un eventual e indebido uso electoral que justificaría la propuesta de Pacto (cercanía a los procesos electorales autonómico y municipal); el afán de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de esta Región superó inmediatamente cualquier otra valoración de carácter político.

También desde UGT advertimos que sólo con la concurrencia de determinadas circunstancias se participaría en el proceso negociador: por un lado, que contemplase verdaderas medidas que en la práctica concretaran una reducción de la temporalidad y mejora en la calidad del empleo. Y por otro, que supusiese un incremento de compromisos de la Administración Regional y de los empresarios para mejorar el empleo estable.

Los objetivos del Pacto son claros:

1.- Utilizar la acción pública y los recursos públicos para reducir la temporalidad en el empleo existente en la Región de Murcia (41.7% de los/las asalariados/as), coordinando todas las políticas activas de empleo y formación, especialmente las dedicadas a la mujer, juventud y colectivos desfavorecidos, hacia un empleo estable y de calidad.

2.- La declaración del principio de estabilidad en el empleo, y la generación de empleo estable, aspirando a la reducción de la tasa de temporalidad regional por debajo de la media nacional (31.5%). Aunque UGT de Murcia tiene planteado desde su X Congreso Regional ordinario un objetivo de reducción inmediata de la tasa de temporalidad a la mitad de su registro actual, esto es, al 20%, aproximadamente.

Aunque no todas las propuestas de UGT han encontrado residencia en el texto final, entendemos que se han cumplido los requisitos que permiten su suscripción, en el entendimiento que con él se concretan en parte las políticas de fomento de la estabilidad, más allá de la mera asignación de recursos al fomento de empleo estable.

Administraciones públicas, organizaciones empresariales y sindicales, nos hemos dotado de una planificación a cuatro años, que irá adaptándose en la medida que lo aconseje la evaluación de las propias medidas. Nos alegramos por ello, y nos atrevemos a recomendar a todas las Administraciones locales de esta Región que hagan suyo este Pacto.

No quiero acabar estas líneas, sin agradecer el esfuerzo que han realizado a lo largo de varios meses, aquellas personas que han negociado este Acuerdo; especialmente a Antonio Jiménez –Secretario de acción sindical-, Carmen Aguaza (asesora), Josefa Olmos (Secretaria de la Mujer), Antonio Ruiz (Secretario para la igualdad), y Antonio Ludeña (Secretario de formación, empleo y programas), así como a los/as compañeros/as de las distintas federaciones y uniones comarcales de UGT que han aportado su experiencia.

**Antonio López Baños**

Secretario General de UGT Murcia



Para nuestra región, un Acuerdo que sitúe en el eje de la acción política el empleo estable y con derechos es algo tan necesario como urgente, de ahí que tanto los agentes sociales, sindicatos y empresarios, como el Gobierno, hayamos adquirido el compromiso de impulsar sin demora acciones que permitan avanzar hacia esos objetivos. Por su trascendencia para el conjunto de nuestra sociedad, este pacto exige a aquellos que lo hemos suscrito, orientar nuestro quehacer diario a mejorar y consolidar el crecimiento económico, entendiendo la estabilidad en el empleo como elemento fundamental para conseguir una mayor cohesión social y redistribución equitativa de los recursos.

Desde hace años la región de Murcia reitera unos índices laborales intolerables. El hecho de que casi la mitad de los trabajadores tengan un empleo temporal, o que nuestras empresas ofrezcan bajos niveles de productividad, asociados en gran medida al escaso vínculo y formación que los trabajadores eventuales tienen con el proyecto empresarial, distorsiona y nos aleja de la definición de empresa como sujeto generador de riqueza y bienestar social.

Desde CC.OO. consideramos que ante esta situación injusta no podemos actuar con resignación, sino con propuestas viables que permitan armonizar la competitividad de nuestro sistema económico con una estructura productiva estable. Pero también este Acuerdo es la expresión de nuestra apuesta decidida por el desarrollo de programas formativos para mejorar la cualificación de los trabajadores, por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, por hacer ciertas las expectativas de los jóvenes de convertirse en agentes útiles a la sociedad y por la plena y tan necesaria integración de los inmigrantes en todos los aspectos de la convivencia.

El Acuerdo no es mero papel, sino un compromiso con la sociedad de cuyos resultados tendremos que dar cuenta. Sus objetivos son tan claros como medibles: reducir la alta tasa de temporalidad existente, mejorar la calidad del empleo haciéndolo más seguro, productivo y mejor remunerado, etc. Por tanto, transcurridos unos meses será preciso evaluar con rigor el nivel de cumplimiento y acierto en la aplicación de sus contenidos. Sólo entonces podremos saber el grado de cumplimiento, así como las prácticas o posibles inercias que han impedido su aplicación.

Compromiso para la administración que, entre otras cosas, se compromete a vincular las concesiones de obras ó servicios a empresas que apuesten por el empleo estable, a través de la cláusula de subrogación, .... compromiso para los empresarios que igualmente aceptan que no sean los costos de personal el determinante de una concesión administrativa, y que apuestan a trasladar a la negociación colectiva estos criterios de empleo estable y con derechos, porque en definitiva eso también forma parte de la mejora de su proyecto empresarial ,,,, y compromiso para las organizaciones sindicales que a través de este sistema de garantía de empleo apostaremos por la calidad del servicio encomendado, lo que no cabe duda redundará en la utilidad de los servicios públicos que los ciudadanos reciben a través de su contribución por la vía de los impuestos.

Para CC.OO. este Pacto es un gran logro, puesto que desde hace años veníamos reivindicando, desde la movilización y desde la propuesta, acciones para combatir la precariedad laboral, el fraude en la contratación, la discriminación laboral de colectivos como los fijos discontinuos entre otros muchos, etc. Por ello, no escatimaremos esfuerzos para mejorar las perspectivas de los trabajadores de esta región, para que se sientan cada vez más vinculados a una estructura empresarial en permanente cambio a través de un puesto de trabajo estable y con derechos, y para que se sientan protagonistas (partícipes) del desarrollo y bienestar futuro de nuestra región.

**José Luis Romero de Jódar**

Secretario General de CC.OO. de Murcia



Firma del Pacto el 4 de diciembre de 2002.



En Murcia, a 4 de diciembre de 2002

## 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-Murcia**, representada por su Secretario General, D. Antonio López Baños.
- La **Unión Sindical de la Región de Murcia de CC.OO**, representada por su Secretario General, D. José Luis Romero de Jódar.

## Exponen

Los comparecientes, examinada la situación económico-social de la Región de Murcia, han constatado que se han producido cambios trascendentales que revelan nuevas necesidades e impulsan a centrar esfuerzos en la mejora del mercado laboral, lo que supone la adopción de medidas que fomenten la estabilidad, la calidad y la seguridad en el trabajo.

El objetivo prioritario de este Pacto es reducir la temporalidad, primando la estabilidad en el empleo, con la finalidad de disminuir, en los próximos años, la tasa de temporalidad de las relaciones laborales en nuestra Región.

La mejora de la renta media de los ciudadanos de la Región de Murcia, sobre la base del modelo acordado en la negociación colectiva interconfederal, tiene una incidencia positiva en el nivel de calidad de vida, en la estabilidad en el empleo y en el crecimiento económico en general de nuestra Región.

Igualmente se hace necesaria la adopción de medidas tendentes a la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer, y medidas dirigidas a la inserción de colectivos desfavorecidos.

Además se inicia el ejercicio de un nuevo ámbito competencial que nos permitirá intermediar en el mercado laboral, dotándonos de nuevos instrumentos para llevar a la práctica nuestros objetivos en materia de políticas activas de fomento de empleo y formación. Esto posibilitará un mayor compromiso con la calidad y estabilidad en el empleo, que se traduce en mayores recursos para las políticas activas de empleo.

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.

Este Pacto da un impulso a los nuevos yacimientos de empleo, como venía recogido en el **Plan Estratégico para la Región de Murcia**, con compromisos reales de estudio (Libro Blanco) y desarrollo de los mismos que incluirá aspectos en Desarrollo Local y Bienestar Social.

Además mantiene el compromiso de mejorar la seguridad y salud en el trabajo, exigiendo y velando por el cumplimiento de la legalidad.

El **“Pacto por la Estabilidad en el Empleo”** se centra en materias objeto de la competencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; sin embargo los Agentes institucionales y sociales que lo suscriben, en un intento de dar un tratamiento integral a las necesidades detectadas, han creído conveniente incorporar al mismo una serie de recomendaciones que deberán dirigirse a las instancias competentes, con el deseo de que sean tenidas en consideración y contribuyan así a dar el necesario complemento a las propuestas directas adoptadas y, por extensión, permitan la consecución de las metas planteadas.

El contenido consensuado no puede calificarse de estático. Las circunstancias cambiantes, posibles reformas laborales y la propia evolución económica, amén de que pueda acreditarse la insuficiencia de alguna de las medidas ahora programadas, posibilitarán la revisión de las mismas o la incorporación de aquellas que se estimen procedentes para la consecución del objetivo último. De otra parte, las líneas concertadas no desplazarán ni obstaculizarán las previstas en el Plan Estratégico del desarrollo regional para cada anualidad, habida cuenta que éstas están encaminadas a la consecución de un mayor nivel de estabilidad en el empleo y cuentan ya con la correspondiente previsión presupuestaria.

De conformidad con lo señalado, el Gobierno de la Región de Murcia, los Sindicatos UGT y CCOO, y CROEM, en su condición de agentes sociales más representativos, de acuerdo con lo dispuesto en el art.7.1 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, así como lo establecido en la Disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, acuerdan llevar a cabo las siguientes actuaciones.

En prueba de conformidad todas las partes suscriben el presente pacto, en cuadruplicado ejemplar, en la ciudad y fecha arriba indicados:

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD  
AUTONOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA



Fdo.: Ramón Luis Valcárcel Siso

EL PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN  
REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES  
DE LA REGIÓN DE MURCIA



Fdo.: Miguel del Toro Soto

EL SECRETARÍO GENERAL DE LA  
UNIÓN DE C.A. DE UGT/MURCIA



Fdo.: Antonio López Baños

EL SECRETARIO GENERAL DE LA UNIÓN SINDICAL DE  
LA REGIÓN DE MURCIA DE CC.OO.



Fdo.: José Luis Romero de Jódar





# Índice

<b>I. Administración Pública</b>	<b>15</b>
1. En materia de subrogación y estabilidad en el empleo	15
2. Sobre cumplimiento de la normativa en materia laboral y de seguridad social	15
3. En materia de subcontratación	16
4. En materia de cumplimiento de niveles retributivos	16
<b>II. Políticas integrales en el mercado de trabajo</b>	<b>17</b>
1. Servicio Regional de Empleo y Formación	17
1.1. Servicio Regional de Empleo y Formación	17
1.2. Acciones en el Área de Formación	17
2. Políticas de Empleo	19
2.1. Fomento de empleo	19
2.2. Mujer y empleo	20
2.3. Juventud y empleo	22
2.4. Colectivos desfavorecidos	22
2.5. Economía social	24
2.6. Desarrollo local	25
3. Acciones en el área de relaciones laborales	25
3.1. Control del cumplimiento de la legislación vigente	25
3.2. Resolución extrajudicial de conflictos	26
3.3. Difusión de los beneficios de la estabilidad	27
3.4. Acceso a la condición de trabajador fijo discontinuo	27
3.5. Fomento de la negociación colectiva	27
3.6. Seguridad y Salud laboral	28
3.7. Participación Institucional	28
<b>Anexo I: Recomendaciones</b>	<b>29</b>
<b>Anexo II: Comisión de Seguimiento</b>	<b>31</b>
<b>Anexo III: Vigencia</b>	<b>31</b>
<b>Presupuesto y Calendario del Pacto por la Estabilidad en el Empleo (2003-2006)</b>	<b>32</b>





# Administración Pública

---

Uno de los principios básicos que inspiran la política del Gobierno Regional de la Comunidad Autónoma 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 esos casos no todos los convenios colectivos ni pliegos de condiciones, incluyen cláusulas de salvaguarda de esa deseada estabilidad en el empleo.

Por este motivo los agentes sociales firmantes y el Gobierno Regional quieren proveer criterios generales que garanticen el 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 incluirá en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, Cláusulas tendentes a garantizar de forma efectiva la continuidad en el trabajo de los trabajadores a quienes pueda afectar un cambio de contratista, mediante:

1. Instrucciones de la Junta Regional de Contratación Administrativa, para incluir, como información básica a suministrar a las empresas licitadoras en contratos de servicios, los datos reales referentes al número de trabajadores, tipo de contrato de cada uno de ellos y costos de la mano de obra del citado personal.
2. Instrucciones tendentes a la inclusión en los Pliegos de Cláusulas Administrativas como criterio a valorar en la adjudicación de contratos de servicios por procedimiento de concurso, y dentro del apartado de mejoras, el compromiso de la empresa adjudicataria de subrogarse en la totalidad del personal de la empresa saliente, respetando el contrato y condiciones de trabajo de cada trabajador.
3. Instrucciones para que en los respectivos Pliegos, y como medio para acreditar la solvencia técnica y profesional de los licitadores en los contratos que por su naturaleza así sea factible, se incluya una declaración que indique el promedio anual de personal con mención, en su caso, de un grado o nivel mínimo de estabilidad en el empleo, todo ello como requisito exigible a todas las empresas licitadoras y previo para la apertura de las ofertas económicas.



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

1. Quedarán excluidas de contratar con la Administración Regional, y tras los trámites oportunos, aquellas empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme en vía administrativa, o en

caso de recurso ante la jurisdicción competente, sentencia judicial firme, por infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo previsto en la Ley de Contratos del Estado.

2. La Junta Regional de Contratación Administrativa, promoverá la inclusión en todos los Pliegos de Cláusulas Administrativas de una Cláusula por la cual el órgano de contratación se reserva la potestad para exigir al contratista cuanta documentación y datos estime 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.



### 3. En materia de subcontratación

1. La Junta Regional de Contratación Administrativa recomendará a los distintos órganos de contratación, atendiendo a la naturaleza y condiciones del contrato, limitar el número de subcontratistas y que el porcentaje de prestaciones parciales que el adjudicatario subcontrate con terceros no exceda del porcentaje que se fije en el pliego de cláusulas administrativas particulares o, en su defecto, del 50% del importe de adjudicación. Asimismo la Junta Regional de Contratación Administrativa recomendará que se adopten los mecanismos necesarios para garantizar que se informa por escrito a la Administración de los subcontratos que realice el adjudicatario y su alcance.
2. Igualmente, se recomendará al correspondiente Órgano de Contratación, la adopción de las oportunas medidas para exigir que las empresas subcontratistas cumplan con los requisitos laborales específicos que, en su caso, se hubieran exigido en los Pliegos de Cláusulas Administrativas para el adjudicatario principal.



### 4. En materia de cumplimiento de niveles retributivos

1. La Junta Regional de Contratación Administrativa hará recomendaciones tendentes a garantizar el cumplimiento de los niveles retributivos acordados en los respectivos convenios colectivos, por un lado, fijando el tipo de contrato, respetando lo pactado en los citados convenios y, por otro, mediante la inclusión en los Pliegos, como criterio objetivo en función del cual se apreciará que una proposición no puede ser cumplida como consecuencia de una proposición temeraria, el ofertar por debajo del nivel de retribución.



## II. Políticas integrales en el mercado de trabajo

---



### 1. Servicio Regional de Empleo y Formación

#### 1.1. Servicio Regional de Empleo y Formación

La asunción de competencias en materia de políticas activas de empleo abre la puerta a un nuevo espacio en el que corresponde a la Administración Regional la adopción de medidas tendentes a conseguir la inserción laboral de los desempleados. Este objetivo aparece ligado ineludiblemente al desarrollo de políticas de formación.

De ahí que esta materia sea objeto de acuerdo, puesto que la configuración del desarrollo de las políticas activas de empleo tendrá una influencia decisiva en la estructuración del mapa del mercado laboral de la Región de Murcia en un futuro inmediato.

En este sentido las partes acuerdan:

1. Crear el **Servicio Regional de Empleo y Formación** como organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito a la Consejería de Trabajo y Política Social. Dicho servicio será el encargado de impulsar, desarrollar y ejecutar la política regional en materia de empleo, mediante la intermediación y orientación laboral, el fomento de las políticas activas de empleo y la formación profesional, tanto ocupacional como continua, de acuerdo con los programas de Formación Profesional en vigor.
2. Regular una red de organismos colaboradores en materia de formación y empleo que apoyen de una forma integrada y coordinada el trabajo del Servicio Público de Empleo, ejerciendo éste el papel director y coordinador de las políticas activas de empleo.
3. Incrementar la corresponsabilidad e implicación de las Entidades Locales, las organizaciones empresariales y sindicales en el desarrollo de las políticas activas de empleo.
4. Crear el **Observatorio Regional de Empleo y Formación** antes del 30 del Septiembre del año 2003.



#### 1.2. Acciones en el Área de Formación

Las medidas tendentes a garantizar una mejor empleabilidad en los trabajadores de nuestra Región y una adecuación entre las necesidades del mercado laboral y la cualificación profesional de nuestros trabajadores, hacen necesario ligar directamente las medidas de políticas de formación con la estabilidad en el empleo.

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, el tiempo transcurrido y la asunción de nuevas competencias por la Administración Regional son factores que exigen la revisión de lo existente e instrumentar la ejecución de otras acciones.

Desde esta perspectiva las partes negociadoras acuerdan:

1. Integrar y mejorar los procesos de orientación profesional, intermediación y formación, situando a los desempleados en el centro de dichos procesos, dotándolos de las estructuras necesarias.
2. Crear el **Consejo de Formación Profesional de la Región de Murcia**. A través de este órgano de asesoramiento y participación democrática se pretende institucionalizar, canalizar y sistematizar la participación de la Administración Laboral y Educativa con las Organizaciones Sindicales más representativas y Asociaciones Empresariales, en todo lo concerniente a la formación profesional inicial, ocupacional y continua; garantizándose así su coordinación y revalorización.
3. Elaboración y aprobación del Plan de Formación Profesional de la Región de Murcia, teniendo en cuenta el desarrollo de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
4. Diseño y creación de una red integrada de centros de Formación Profesional.
5. El Observatorio Regional de Empleo y Formación tendrá por finalidad diagnosticar cuáles son las necesidades de cualificación y formación de las empresas regionales, y propondrá las líneas de actuación futuras que contribuyan a racionalizar y reorientar la política formativa.
6. Estudio de las necesidades formativas y de cualificación en aquellos sectores que se estimen más apropiados para la economía murciana. Ello dará como resultado el conocimiento de las demandas de cualificación en ciertos sectores y profesiones a determinar, así como el diagnóstico de la evolución de la competencia y de las nuevas cualificaciones profesionales emergentes.
7. Potenciar la oferta formativa dirigida a grupos sociales con mayores dificultades para la inserción laboral: mujeres, jóvenes, parados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes y menores con medidas judiciales.
8. Mejorar la oferta de formación en los oficios con mayor desprofesionalización, así como en aspectos referentes a la seguridad y salud laboral y el medio ambiente, relacionándolas con la práctica en el trabajo.
9. Favorecer el acceso a la formación a través del establecimiento de ayudas dirigidas a los alumnos a fin de resarcirles de los gastos que pudieran derivarse tanto de su asistencia a los cursos, como de la realización de prácticas en empresas.
10. Descentralización territorial de la oferta formativa en función de las demandas de cualificación laboral existentes.
11. Establecimiento de Programas de Formación Profesional semipresencial y a distancia.
12. Potenciar la formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
13. Poner en marcha contratos-programa con las organizaciones empresariales y sindicales intersectoriales más representativas, así como con las organizaciones más relevantes de la economía social, para garantizar la estabilidad de la oferta formativa en aquellas familias profesionales que se hayan determinado como altamente prioritarias.
14. Propiciar la creación de foros permanentes o periódicos de intercambio de técnicas, procesos, procedimientos y habilidades laborales mediante congresos, jornadas, simposios, etc., para trabajadores de distinto tipo de cualificación, con carácter progresivo.
15. Potenciar la orientación práctica de la formación para cualificar en oficios demandados por empresas, incrementando la realización de prácticas laborales en los mismos.



## 2. Políticas de empleo

### 2.1. Fomento del empleo

Las subvenciones al Fomento de Empleo son un instrumento con el 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 nuevos puestos, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Los colectivos de mujeres y jóvenes presentan una especial incidencia en la temporalidad de sus relaciones laborales. Una aspiración de todas las partes que suscriben el presente Pacto es la reducción de la tasa de temporalidad de estos colectivos por debajo de la media nacional.

Las partes negociadoras acuerdan:

1. 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.
2. Potenciar fórmulas de reparto de trabajo para la creación de empleo nacidas del acuerdo entre 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 ayudas a la realización de estudios previos y subvenciones a la contratación resultante de las mismas.
3. Ligar las subvenciones de Fomento de Empleo estable así como aquellas subvenciones del INFO 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.
4. Priorizar la contratación estable en aquellas iniciativas que se relacionen con los nuevos yacimientos de empleo.
5. Incentivar la contratación indefinida del primer trabajador de un autónomo.

En cuanto al trabajo por cuenta propia

Representa el autoempleo una de las modalidades de trabajo más importantes en la política activa de empleo, y así está valorado en todos los planes y programas nacionales y europeos, y puede ser fuente esencial de creación de otros puestos de trabajo. En tal entendimiento los firmantes convienen una serie de actuaciones directas que se concretan en:

1. Medidas tendentes a la mejora de la formación anterior y posterior a la creación de la empresa. Formación de emprendedores y empresarios.
2. Apoyo financiero a proyectos de I+D+I que vinculen e interrelacionen al mundo empresarial con el mundo científico tecnológico. Fomento de la contratación de personal investigador y tecnológico por las empresas y Centros Tecnológicos. Ayudas al establecimiento de servicios de apoyo y asesoramiento a las empresas en materia de innovación y desarrollo tecnológico.
3. Apoyo a las operaciones financiadas con fondos procedentes del ICO, para la creación, ampliación o modernización de las empresas, especialmente PYMES.

4. Reafianzamiento de UNDEMUR.
5. Constitución de un “Vivero de empresas”.
6. Mantenimiento y ampliación en sus dotaciones del programa para emprendedores que actualmente gestiona el INFO.
7. Difusión de vocaciones empresariales mediante el programa de cultura empresarial que se gestiona desde la Dirección General de Trabajo, a desarrollar por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
8. El Servicio Regional de Empleo y Formación orientará sobre cualquier propuesta de creación de entidades de economía social, PYMES y MICROPYMES, para la gestión de puesta en marcha del proyecto. La Administración Autonómica establecerá, a partir del ejercicio del año 2004, programas de subvención al costo de la contratación de servicios ajenos para el asesoramiento en materia socio-laboral, orientación en inversiones y gestión de la contabilidad. En esos programas se subvencionará, durante un periodo máximo de seis meses desde la puesta en marcha de la empresa o entidad de economía social, un porcentaje de dicho costo hasta un tope máximo (extremos que determinarán las distintas Órdenes anuales).



## 2.2. Mujer y empleo

Las medidas de promoción y fomento del empleo suponen incentivos y estímulos tendentes a conseguir el objetivo del pleno empleo, de ahí que sea preciso poner más énfasis en los colectivos peor situados ante el mercado de trabajo. Siguiendo esta línea es necesario recordar que el mayor reto al que se enfrenta nuestro mercado laboral es la consecución de la plena integración de la mujer al mercado de trabajo. Ello justifica que debamos darle un tratamiento específico, creándose para ellas estímulos adicionales que permitan superar las barreras que impiden esa plena integración y que resultan imprescindibles, tal y como se ha puesto de relieve en las Orientaciones de Empleo de la Unión Europea.

Tanto la Administración como los interlocutores sociales firmantes del presente acuerdo, consideran que la consecución de estos objetivos requiere del concurso de medidas que permitan un tratamiento integral. De ahí que el acuerdo sobre esta materia se vertebre en cuatro apartados que se corresponden con los cuatro objetivos básicos perseguidos:

### 1. Aumento de la tasa de empleo femenino

Todas las medidas propuestas en el apartado de fomento de empleo, sin duda, deben inspirar la creación de puestos de trabajo para la mujer en nuestra Región (tanto las relativas al trabajo por cuenta ajena como las que afectan al trabajo por cuenta propia).

Asimismo acordamos cuatro líneas de actuación que pueden coadyuvar al objetivo perseguido en este punto:

- a) En la contratación por tiempo indefinido a mujeres, las subvenciones previstas serán superiores a las establecidas con carácter general, estableciéndose criterios de valoración en función de las distintas circunstancias concurrentes (discapacitadas, riesgo de exclusión social, contratación en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino).
- b) Se fomentará, a través de la formación o distintos sistemas de promoción, el acceso de mujeres trabajadoras por cuenta ajena a puestos de superior categoría, de responsabilidad y de

actividades en las que se encuentre subrepresentada, impulsando que se adopten planes anuales de igualdad en aquellas empresas en las que exista un claro desequilibrio entre hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales.

- c) A través del programa de Fomento y Difusión del Trabajo, se posibilitará la realización de estudios y campañas de sensibilización para favorecer la inserción laboral de las mujeres con estudios técnicos y científicos, así como en oficios y profesiones en los que se encuentren subrepresentadas.
- d) En el fomento de la economía social se prestará especial atención al colectivo de mujeres.

## **2. Conciliación de la vida laboral y familiar**

Conscientes de la importancia que tienen los problemas relativos a la posibilidad de adecuación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras, y de su incidencia decisiva en orden a la efectiva integración en el mercado de trabajo, se acuerda que:

- a) El Servicio Regional de Empleo y Formación lleve a cabo, con carácter prioritario, un estudio sobre la situación laboral de la mujer, analizando la distribución geográfica (comarcal y local) y sectorial detallada de las empresas más feminizadas de la Región.

Dicho estudio deberá ir acompañado del mapa de distribución de servicios de atención a la infancia y a personas dependientes. La finalidad del mismo será conocer las diferentes realidades de la mujer en el mundo laboral de la Región de Murcia, su nivel de incorporación al trabajo, tipos de actividad, cualificación, asociación a las empresas de la zona, etc.; todo ello con el fin de determinar las necesidades de la mujer trabajadora.

- b) Producto del estudio anterior se realizará un mapa de necesidades en infraestructuras que favorezcan el acceso, permanencia y compatibilidad de la vida laboral y familiar. En este sentido, será necesario determinar las infraestructuras prioritarias, crear una partida presupuestaria con cargo a la Administración, determinando otros medios de financiación (guarderías de empresa, fondos europeos, locales, etc.).

Esas infraestructuras prioritarias podrán afectar fundamentalmente, aunque no con carácter exclusivo, a la atención a la infancia (escuelas infantiles, centros de conciliación, actividades extraescolares culturales o deportivas, comedores escolares, etc.), atención a personas de edad avanzada y atención a discapacitados.

## **3. Igualdad de oportunidades**

La lucha contra la discriminación y la adopción de medidas que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, son cuestiones prioritarias en materia de estabilidad en el empleo femenino, en tal sentido se acuerda:

- a) La Administración Regional intensificará su actuación de control del cumplimiento de todas aquellas normas (legales o convencionales) tendentes a garantizar la no discriminación de la mujer.
- b) Se fomentará la realización de campañas de difusión de buenas prácticas de discriminación positiva y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.
- c) Se impulsarán las medidas para adoptar Planes anuales de igualdad de oportunidades en aquellas empresas en las que exista un claro desequilibrio entre hombres y mujeres de las distintas categorías profesionales.

- d) La negociación colectiva resulta un instrumento adecuado para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se recomendará que los convenios colectivos actualicen sus previsiones sobre permisos paternales y de protección de la maternidad, que introduzcan medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral adaptadas a las peculiaridades del sistema productivo y faciliten el acceso de las trabajadoras con cargas familiares a los programas de formación.
- e) Se impulsarán en la negociación colectiva fórmulas tendentes a corregir la discriminación laboral y, en su caso, la discriminación salarial. En este sentido se realizarán cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades para los negociadores de convenios colectivos.

#### **4. Lucha contra el acoso sexual**

Se acuerda hacer extensible la totalidad de los servicios de la Secretaría Sectorial de la Mujer a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, de tal manera que sea posible actuar en una triple perspectiva: información, prevención e intervención.



### **2.3. Juventud y empleo**

Reducir la temporalidad entre aquellos colectivos de nuestro mercado laboral a quienes afecta especialmente es, sin duda, un objetivo prioritario para todas las partes firmantes del Pacto. En este sentido, resulta necesario hacer especial incidencia en el colectivo de jóvenes, a quienes se prestará atención cualificada, tal y como se pone de manifiesto en otros apartados del presente acuerdo, tanto en materia de fomento de empleo como en materia de formación.

Queremos, sin embargo, completar esa atención con dos medidas. En este sentido las partes firmantes del Pacto acuerdan:

- 1.** Impulsar el asentamiento de la juventud en el medio rural, en especial su incorporación a las explotaciones agrarias. Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:
  - Incrementar la formación en el medio rural, en especial la dirigida a mujeres e inmigrantes.
  - Apoyar la primera instalación de jóvenes en la agricultura, especialmente la de mujeres.
  - Favorecer el cese anticipado del empresario agrícola, favoreciendo así el relevo generacional.
- 2.** Acercar la Seguridad y la Salud en el trabajo al ámbito docente, en centros de enseñanza primaria y secundaria, a través de los programas que llevará a cabo el Instituto para la Seguridad y Salud Laboral, con una atención específica a los centros de formación profesional. Igualmente las partes consideran necesario el acercamiento del conocimiento del mundo laboral, y las relaciones que en él se establecen, al ámbito educativo.



### **2.4. Colectivos desfavorecidos**

Es necesario dar un enfoque integrador en las actuaciones dirigidas a personas que experimentan especiales dificultades para su incorporación en el mundo sociolaboral. Por tanto, se pretende conseguir un mercado laboral sin exclusiones, abierto a todos, por lo que se proponen actuaciones destinadas a incentivar la inserción en el mercado laboral de colectivos en situación de exclusión social y laboral.

La integración laboral es en nuestra sociedad la vía de obtención 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.

Por ello la instrumentación de todas las actuaciones debe guiarse por un enfoque común: responder de forma conjunta a las dificultades de integración social y laboral.

Las partes negociadoras acuerdan realizar las siguientes actuaciones:

1. Se incentivará la contratación de colectivos desfavorecidos, preferentemente indefinida.
2. Se facilitará el establecimiento como autónomos, empresarios individuales, de personas que formen parte de colectivos desfavorecidos.
3. Se potenciará el desarrollo de entidades de economía social que incorporen a trabajadores pertenecientes a colectivos desfavorecidos.
4. Se impulsará el establecimiento de gabinetes de orientación laboral de colectivos desfavorecidos mediante el establecimiento de itinerarios integrales de empleo que finalicen con la obtención de un puesto de trabajo adecuado a las aptitudes de los trabajadores con riesgo de exclusión social.
5. La Secretaría Sectorial de Acción Social, Menor y Familia desarrollará medidas que mejoren la capacidad de inserción socioprofesional de los jóvenes que se encuentren bajo tutela de la Comunidad Autónoma (personas de entre 16 y 18 años), de los extutelados menores de 21 años y los mayores de 16 años con medidas judiciales impuestas por un Juzgado de Menores, facilitándose el acceso e incorporación al mercado de trabajo.
6. El Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación prestará una atención especial a los colectivos de inmigrantes. De igual forma el Servicio Regional de Empleo y Formación establecerá los medios que hagan posible la formación de los trabajadores inmigrantes, adaptándola a sus propias peculiaridades. Siendo responsabilidad del Servicio Regional de Empleo y Formación, los agentes sociales colaborarán con éste para dar respuesta eficaz en la selección y contratación de trabajadores del sector agrícola.
7. La **Comisión de Seguimiento del Pacto** tendrá un grupo de trabajo, el de Política Social, cuyas funciones serán debatir, acordar iniciativas y realizar el seguimiento de las políticas de empleo que se desarrollen con los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas mayores, las personas con discapacidad y en general con los colectivos que presenten dificultades de integración social y laboral. Por parte de la Administración Regional se establecerán los correspondientes mecanismos de coordinación entre éste y el Plan Regional de Inserción y Protección Social.
8. Con el objeto de conseguir la mayor integración de los inmigrantes, la Administración Regional se dotará de un órgano administrativo, del mayor rango posible, encargado de la coordinación de las políticas públicas en materia de inmigración.
9. El **Plan para la Integración Social de los Inmigrantes** contemplará acciones de formación ocupacional continua en los sectores agrario, construcción y hostelería.

El **Plan Regional de Inclusión Social** prevé entre sus objetivos, una nueva regulación de la prestación del Ingreso Mínimo de Inserción.

Resulta evidente la necesidad de alcanzar este objetivo, dado que la actual regulación es del año 1994 y las circunstancias sociales de los afectados y el concepto de inclusión social dominante en la actualidad es diferente.

Hoy día, la lucha contra la exclusión social se concibe a través de actuaciones globales y programas transversales que conduzcan a la integración social, fundamentalmente a través de la incorporación laboral.

La complejidad del esfuerzo a realizar supone la coordinación de organismos no siempre incluidos en la misma esfera competencial, así como un seguimiento continuo del desarrollo de estos procesos.

El reto de regular esta prestación por ley, con lo que significa de permanencia y de constitución de un derecho subjetivo por parte de los beneficiarios, exige actuar con rigor y responsabilidad. Con rigor porque debe aprovecharse el alcance de esta nueva regulación para proponer un Ingreso Mínimo de Inserción novedoso, que incorpore un tratamiento conjunto de la situación personal y familiar de los posibles beneficiarios y que no establezca tan sólo una prestación económica sino también, opciones formativas y de recuperación de estas personas en el medio más cercano y, con responsabilidad, porque debemos estar seguros del alcance económico y social de la nueva prestación, teniendo en cuenta las nuevas circunstancias sociales de nuestra sociedad, el fenómeno de la inmigración y las características del mundo laboral en nuestra Región.

Por todo ello las partes firmantes del Pacto acuerdan:

- 1.** La regulación por ley de esta prestación.
- 2.** Realizar un estudio para conocer cuáles son las condiciones en las que se podría configurar el Ingreso Mínimo de Inserción como derecho subjetivo. La Comisión de Seguimiento del Pacto participará en el diseño de dicho estudio.
- 3.** Una vez concluido el estudio el grupo de trabajo de Política Social, creado en el seno de la Comisión de Seguimiento, determinará la conveniencia de ese reconocimiento como derecho subjetivo.



## 2.5. Economía social

El carácter emprendedor de nuestros ciudadanos hace que la economía social adquiera una especial relevancia en la configuración del tejido empresarial en la Región de Murcia.

Además, estas fórmulas asociativas pueden revelar una especial potencialidad como vías para salir de situaciones irregulares.

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

Las actuaciones que se proponen en materia de economía social se centran en:

- 1.** La subvención a la generación de empleo estable en las mismas.
- 2.** El fomento de ayudas a asistencia técnica, a la inversión y estructura financiera de las mismas.
- 3.** La dotación de personal para permitir una mejora en la dinámica de trabajo del Registro de Cooperativas
- 4.** Estudiar, en el seno del Consejo Asesor de Economía Social, la progresiva equiparación en su cuantía de las subvenciones por incorporación de un socio a la cooperativa y las subvenciones por contratación indefinida de trabajador por cuenta ajena.

5. La presencia de las entidades de economía social en el Órgano Asesor del Servicio Regional de Empleo y Formación.
6. Desde una óptica normativa es indudable que una asignatura pendiente es la aprobación de una ley de ámbito regional reguladora de las cooperativas, en la que se reconozca la peculiaridad del fenómeno del trabajo asociado como un factor diferencial, necesitado de un tratamiento respetuoso que evite cargas sobre la dinámica empresarial de las sociedades. Por ello, la Administración Regional se compromete a la elaboración y aprobación de una ley regional de cooperativas.



## 2.6. Desarrollo local

El **Plan Estratégico para la Región de Murcia** prevé la elaboración de un Libro Blanco para la investigación y concreción de nuevos yacimientos de empleo, necesidad que los firmantes comparten y cuya finalidad consiste en tener la información suficiente para articular medidas que permitan potenciar la oferta y demanda.

Los otorgantes del presente Pacto califican de prioritaria tal acción y señalan la fecha de 31 de Julio del 2003 para la conclusión del estudio que proceda y a partir del cual se propondrán y adoptarán las medidas que fueran pertinentes. La dotación presupuestaria a tal fin se consignará en la edición correspondiente a la citada anualidad. La competencia en materia de ejecución y coordinación será del Servicio Público de Empleo.

La Comisión de Seguimiento del Pacto participará en el diseño del Libro Blanco y, a partir de las conclusiones que de él se deriven, procederá a la adopción de las medidas pertinentes tendentes a potenciar los nuevos yacimientos de empleo en el ámbito de la Región de Murcia.



## 3. Acciones en el área de relaciones laborales

En este último epígrafe se recogerán una serie de actuaciones que, aunque no de una manera directa, sí de forma indirecta pueden contribuir a la consecución de la estabilidad en el empleo de la Región de Murcia. Son medidas que permitirán potenciar la realización de varios objetivos:



### 3.1. Control del cumplimiento de la legislación vigente

Las partes negociadoras acuerdan:

1. 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, así como la mejor dotación de los medios materiales de la misma.
2. 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:
  - a) Economía sumergida.
  - b) Fraude en las cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

- c) 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.
  - d) 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.
  - e) Vigilancia del cumplimiento de la cuota de reserva para trabajadores discapacitados.
- 3.** 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.
- 4.** Se realizarán campañas de información, difusión y sensibilización. En materia de:
- Economía irregular.
  - 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.



### 3. 2. Resolución extrajudicial de conflictos

Las estadísticas nos sitúan como segunda Comunidad Autónoma con menor índice de conflictividad laboral durante el año pasado.

Esta situación encuentra su causa principal en el seno de la negociación colectiva, en la que empresarios y trabajadores tienden a regular con claridad los distintos aspectos que regirán el entramado de sus relaciones. Negociación colectiva que se favorece desde la Administración Regional.

Pero no podemos olvidar la importancia que adquiere el diálogo como fuente de solución de los conflictos que puedan surgir. En este sentido se implanta con decisión la búsqueda de mecanismos de solución que se inspiran en el consenso y la corresponsabilidad.

En sintonía con esa voluntad este año se ha puesto en marcha la Fundación Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, que se constituye como un instrumento de mediación y arbitraje.

A través de esta fundación los firmantes del Pacto apuestan decididamente por el acuerdo y la gestión participada de conflictos, creando una vía ágil y eficaz que permita reducir los índices de conflictividad existentes en nuestra Región.

Las partes negociadoras acuerdan dar un efectivo impulso a su puesta en marcha y funcionamiento, garantizando una adecuada dotación de recursos.



### 3. 3. Difusión de los beneficios de la estabilidad

Es necesario contribuir a la creación de un clima proclive a la estabilidad en el seno de nuestro mercado laboral, por ello las partes acuerdan potenciar los programas dirigidos a difundir los beneficios de la estabilidad en el empleo.



### 3.4. Acceso a la condición de trabajador fijo discontinuo

Los agentes sociales entienden que “el contrato fijo discontinuo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, es el que tiene sustantividad propia en los sectores de carácter cíclico, intermitentes, de campaña y periódicos, a todos los efectos; y es el que, aun no prestándose servicios todos los días laborables del año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. La negociación colectiva regulará las contrataciones fijas continuas y eventuales”.

Por tanto, y en atención a lo hasta ahora expuesto, los agentes sociales introducirán, en sus acuerdos de negociación colectiva, fórmulas de acceso a la estabilidad de los contratos eventuales ágiles y concretas.



### 3. 5. Fomento de la negociación colectiva

Los convenios colectivos representan el cauce idóneo para mejorar las relaciones laborales. Por tanto debe reconocerse protagonismo principal en la determinación de criterios y orientaciones para lograr mayor estabilidad en el empleo en tanto en cuanto significa el pleno respeto al principio de autonomía de las partes, habida cuenta la singularidad de cada sector o grupo de actividad.

Para alcanzar el objetivo que finalmente se proponen los firmantes, en materia de empleo, se acuerda:

- 1.** La negociación colectiva debe servir para mantener el empleo y contribuir a evitar ajustes traumáticos, fomentar la estabilidad en el empleo, impulsar la cualificación de trabajadores y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin se deberá considerar el sistema de contratación en su conjunto y utilización adecuada, así como los suficientes mecanismos de flexibilidad interna.
- 2.** De forma simultánea debe revisarse la adscripción de empresas a los distintos convenios, de manera que refleje la realidad existente y se superen los obstáculos y conclusiones que se registran.
- 3.** Ejercer las acciones que fueron procedentes para un eficaz funcionamiento de las Comisiones Paritarias y lograr mayor poder de adhesión al sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos.

A efectos de consecución de los fines anteriores, se fomentará a través del programa de difusión del trabajo, de la Dirección General de Trabajo, la preparación de personas intervinientes en la negociación colectiva mediante la convocatoria de seminarios y jornadas, divulgación de conclusiones, etc. Este concepto estará dotado presupuestariamente con la cantidad que en el anexo se concreta, y se llevará a efecto por el Consejo de Relaciones Laborales y por los Agentes intervinientes.



### 3. 6. Seguridad y Salud laboral

Los firmantes del acuerdo se remiten en este punto al **Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales 2002/2004** y, en su caso, a los futuros Planes Regionales para años posteriores que se correspondan con el tiempo de vigencia del Pacto.



### 3. 7. Participación Institucional

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 Consultivo, capaz de servir de punto de encuentro entre la Administración Pública Regional y UGT, CC.OO 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.

A través de este órgano las partes firmantes consideran que se hace plenamente efectivo el principio de cooperación que debe garantizar la participación institucional en las sucesivas etapas de elaboración y evaluación de los planes de desarrollo que, por su naturaleza y finalidad, incidan en la situación económica y social y, por ende, en el empleo, dando así cumplida respuesta a los compromisos contraídos en mayo de 1996 entre las mismas Instituciones que formalizan el presente Acuerdo.



## Anexo I: Recomendaciones

El pacto por la estabilidad en el empleo nace del diálogo y la concertación social que presiden las relaciones de la Administración Regional de Murcia con los Agentes Sociales más representativos de la Comunidad. A través de él se persigue dotar al mercado laboral de la calidad que implica la estabilidad en el empleo. Ésta permite a nuestros trabajadores realizar proyectos de futuro al tiempo que contribuye a crear un clima en el ámbito de la empresa que se traduce directamente en un incremento de su capacidad competitiva y productiva.

A lo largo de las negociaciones se ha puesto de manifiesto que los ejes estratégicos de actuación en materia de generación de empleo, producto de este acuerdo, requieren en ocasiones del cumplimiento de otras iniciativas que, por razones competenciales, deben nacer de otras Administraciones. En este sentido, tanto los interlocutores sociales firmantes, como la propia Administración Regional, han creído conveniente trasladar a las instancias competentes de las mismas su voluntad de que se adopten medidas que pueden ayudar a la consecución de los objetivos que se proponen en el Pacto en las siguientes materias: colectivos desfavorecidos, trabajadores fijos-discontinuos, autoempleo y control de las actuaciones fraudulentas que atentan contra la legalidad vigente.

En materia de **autoempleo** debemos señalar, en primer lugar, nuestra convicción de que el trabajo por cuenta propia es una forma de inserción en el mercado laboral que en la Región de Murcia revela una especial potencialidad a la hora de generar progreso y riqueza. En segundo lugar, creemos que puede estar entre las fórmulas que pueden ayudar a quienes se encuentran en el mundo de la economía sumergida a regularizar su situación.

Hemos constatado que existen algunas trabas que pueden dificultar el acceso inicial, o posterior permanencia, de estos colectivos en nuestro mercado de trabajo. En este sentido, sería conveniente mejorar el tratamiento fiscal y de Seguridad Social de los trabajadores autónomos que inician su actividad. También contribuiría la promoción de acuerdos entre las Administraciones Públicas y Entidades de Crédito para la creación de fórmulas financieras que faciliten la financiación de proyectos viables en términos preferenciales. Por último, sería conveniente permitir de nuevo la capitalización de las prestaciones por desempleo para todos aquellos que desean realizar una actividad por cuenta propia, ampliando los supuestos que ya aparecen regulados en la actualidad.

En cuanto a los trabajadores **fijos-discontinuos**, los agentes sociales estiman conveniente corregir la situación actual en la que en los periodos de desempleo el afectado no está percibiendo siempre su prestación, por ello se considera necesario dotar al INEM de los medios materiales y humanos suficientes para agilizar el abono de las prestaciones por desempleo del sector fijo-discontinuo.

También se acuerda proponer al Instituto Nacional de la Seguridad Social agilizar el abono de las prestaciones por incapacidad temporal a los fijos-discontinuos. Para ello las partes consideran necesario la creación de un grupo de trabajo para el estudio de posibles alternativas.

En cuanto a los **colectivos desfavorecidos**, y en orden a conseguir un mercado laboral sin exclusiones en el que se cimiente la cohesión social, los agentes sociales firmantes del pacto y la Administración Regional acuerdan instar y colaborar con la Administración del Estado en dos medidas:

En primer lugar, agilizar los trámites administrativos correspondientes a expedientes de permiso de residencia y trabajo de inmigrantes. En segundo lugar, llevar a cabo análisis periódicos sobre la

situación de los inmigrantes existentes en la Región, en los que se estudien los sectores de producción, las previsiones en los supuestos de regularización, los contingentes, el arraigo o la reagrupación familiar.

Por último, a la hora de abordar la importancia que el **control del cumplimiento de la normativa vigente** puede tener en la estabilidad en el empleo de la Región de Murcia, las partes negociadoras han llegado a dos conclusiones que desean hacer extensible a la Administración Central:

**La primera:** La necesidad de que tanto la Seguridad Social como el INEM mejoren los procedimientos de gestión de prestaciones, reduciéndose los plazos actualmente existentes para el reconocimiento y cobro de las prestaciones por desempleo; al tiempo que ambos Organismos intensifiquen su control del fraude que se produzca en relación con dichas prestaciones.

**La segunda:** La necesidad de dotar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia, cuya colaboración es reconocida por todas las partes firmantes del Pacto, de los medios materiales y humanos imprescindibles para el desarrollo eficaz de sus funciones. En este sentido, la Comisión de Seguimiento del Pacto elaborará un mapa de necesidades e infraestructuras de la Inspección de Trabajo en la Región de Murcia y, a través de las conclusiones de dicho estudio, elevará las oportunas recomendaciones al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las partes firmantes del Pacto entienden que la **Administración Local**, que juega un papel trascendental en la dinamización económica y social más próxima, debe extender el espíritu y los objetivos del Pacto de Estabilidad en el empleo a sus ámbitos competenciales respectivos.

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, tan trascendentes para la prestación de Servicios Públicos a los ciudadanos como la Educación o la Sanidad entre otros.

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, las Organizaciones Sindicales firmantes y la Administración Regional recomiendan 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 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.** Orientar las actuaciones en materia de Función Pública hacia la reducción de la tasa de eventualidad existente, mediante el impulso de los procesos de consolidación acordados y las convocatorias de ofertas de empleo público correspondientes.
- 3.** La creación de empleo estable, a través de la oferta de empleo público, que responda a necesidades de carácter permanente y no coyuntural.



## **Anexo II: Comisión de seguimiento**

---

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 CC.OO y otro de UGT.
- Será presidida por el titular de la Consejería de Trabajo y Política Social o, en su defecto, por la autoridad en quien este delegue.
- Se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y con carácter ordinario una vez cada dos meses.
- Dentro de la Comisión se crea un grupo de trabajo, el de Política Social, cuya composición será igualmente paritaria.



## **Anexo III: Vigencia**

---

El presente pacto tendrá vigencia durante el periodo 2003/2006, sin perjuicio de las revisiones que de las acciones pueda hacerse anualmente.



## Presupuesto y Calendario del Pacto por la Estabilidad en el Empleo (2003-2006)

Área de actuación	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
Servicio Regional de Empleo y Formación	23.058.751	12.890.671	12.969.101	13.103.561
Políticas de empleo	41.709.983	39.452.500	41.363.000	41.747.000
Área de Relaciones Laborales	714.045	800.000	803.000	806.000
<b>TOTAL</b>	<b>65.482.779</b>	<b>53.143.171</b>	<b>55.135.101</b>	<b>55.656.561</b>



## Servicio Regional de Empleo y Formación

Medida	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
Crear el Servicio Regional de Empleo y Formación.	10.286.008	-	-	-
Observatorio Regional de Empleo y Formación.	300.000	600.000	600.000	600.000
<p>Potenciar la oferta formativa dirigida a grupos sociales con mayores dificultades para la inserción laboral: mujeres, jóvenes, parados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes y menores con medidas judiciales.</p> <p>Mejorar la oferta de formación en los oficios con mayor desprofesionalización, así como en aspectos referentes a la seguridad y salud laboral y el medio ambiente, relacionándolas con la práctica en el trabajo.</p> <p>Poner en marcha contratos-programa con las organizaciones empresariales y sindicales intersectoriales, más representativas, así como con las organizaciones más representativas de la economía social, para garantizar la estabilidad de la oferta formativa en aquellas familias profesionales que se hayan determinado como altamente prioritarias.</p>	11.161.336	11.053.922	11.124.724	11.241.178
Favorecer el acceso a la formación a través del establecimiento de ayudas dirigidas a los alumnos a fin de resarcirles de los gastos que pudieran derivarse tanto de su asistencia a los cursos, como de la realización de prácticas de empresa.	650.000	650.000	650.000	650.000
Potenciar la formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación.	454.407	439.749	447.377	465.383
Potenciar la orientación práctica de la formación para cualificar en oficios demandados por empresas, incrementando la realización de prácticas laborales en los mismos.	147.000	147.000	147.000	147.000
Estudio de las necesidades formativas y de cualificación en aquellos sectores que se estimen más apropiados para la economía murciana. Ello dará como resultado el conocimiento de las demandas de cualificación en ciertos sectores y profesiones a determinar, así como el diagnóstico de la evolución de la competencia y de las nuevas cualificaciones profesionales emergentes.	60.000	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>23.058.751</b>	<b>12.890.671</b>	<b>12.969.101</b>	<b>13.103.561</b>



## Políticas de empleo I

Medida	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ayudas a la realización de estudios previos.</li> </ul>	60.000	69.000	69.000	69.000
<ul style="list-style-type: none"> <li>• subvenciones a la contratación resultante de las mismas.</li> </ul>	300.000	306.000	312.000	318.000
Incentivar la contratación indefinida del primer trabajador de un autónomo.	300.000	306.000	312.000	318.000
<p>Apoyo financiero a proyectos de I+D+I que vinculen e interrelacionen al mundo empresarial con el mundo científico tecnológico. Fomento de la contratación de personal investigador y tecnológico por las empresas y Centros Tecnológicos. Ayudas al establecimiento de servicios de apoyo y asesoramiento a las empresas en materia de innovación y desarrollo tecnológico.</p>	2.300.000	2.300.000	2.500.000	2.500.000
<p>Apoyo a las operaciones financiadas con fondos procedentes del ICO, para la creación, ampliación o modernización de las empresas, especialmente PYMES.</p>	8.000.000	8.000.000	9.000.000	9.000.000
Reafianzamiento de UNDEMUR.	3.247.000	3.247.000	3.500.000	3.500.000
Constitución de un "Vivero de empresas".	3.240.000	500.000	500.000	500.000



## Políticas de empleo II

Medida	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
Mantenimiento y ampliación en sus dotaciones del programa para emprendedores que actualmente gestiona el INFO.	60.000	60.000	80.000	80.000
Difusión de vocaciones empresariales mediante el programa de cultura empresarial que se gestiona desde la Dirección General de Trabajo, a desarrollar por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.	235.000	235.000	235.000	235.000
La Administración Autonómica establecerá, a partir del ejercicio del año 2004, programas de subvención al costo de la contratación de servicios ajenos para el asesoramiento en materia socio-laboral, orientación en inversiones y gestión de la contabilidad. En esos programas se subvencionará, durante un periodo máximo de seis meses desde la puesta en marcha de la empresa o entidad de economía social, un porcentaje de dicho costo hasta un tope máximo (extremos que determinarán las distintas Órdenes anuales).	-	36.000	40.000	40.000
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. Priorizar la contratación estable en aquellas iniciativas que se relacionen con los nuevos yacimientos de empleo. Potenciar los programas dirigidos a difundir los beneficios de la estabilidad en el empleo. En la contratación por tiempo indefinido a mujeres las subvenciones previstas serán superiores a las establecidas con carácter general estableciéndose criterios de valoración en función de las distintas circunstancias concurrentes (discapacitadas, riesgo de exclusión social, contratación en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino). Se incentivará la contratación de colectivos desfavorecidos, preferentemente indefinida. Se facilitará el establecimiento como autónomos, empresarios individuales, de personas que formen parte de colectivos desfavorecidos.	13.420.000	13.682.000	13.885.000	14.087.000
A través del programa de Fomento y Difusión del Trabajo, se posibilitará la realización de estudios y campañas de sensibilización para favorecer la inserción laboral de las mujeres con estudios técnicos y científicos, así como en oficios y profesiones en los que se encuentren subrepresentadas.	30.000	31.000	31.000	31.000



## Políticas de empleo III

Medida	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
<p><b>Conciliación de vida familiar y laboral:</b> Será necesario determinar las infraestructuras prioritarias, crear una partida presupuestaria con cargo a la Administración, determinando otros medios de financiación (guarderías de empresa, fondos europeos, locales, etc.). Esas infraestructuras prioritarias podrán afectar fundamentalmente, aunque no con carácter exclusivo, a la atención a la infancia (las de escuelas infantiles, centros de conciliación, actividades extraescolares culturales o deportivas, comedores escolares, etc.) , atención a personas de edad avanzada y atención a discapacitados.</p>	928.441	975.000	995.000	1.000.000
<p>Se fomentará la realización de campañas de difusión de buenas prácticas de discriminación positiva y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.</p>	34.042	40.000	50.000	50.000
<p>Se impulsarán las medidas para adoptar Planes anuales de igualdad de oportunidades, en aquellas empresas en las que exista un claro desequilibrio entre hombre y mujeres de las distintas categorías profesionales.</p>	210.000	225.000	250.000	275.000
<p>Se impulsará en la negociación colectiva fórmulas tendentes a corregir la discriminación laboral y, en su caso, la discriminación salarial. En este sentido se realizarán cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades para los negociadores de convenios colectivos.</p>	30.000	30.000	31.000	31.000
<p>Se acuerda hacer extensible la totalidad de los servicios de la Secretaría Sectorial de la Mujer a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, de tal manera que sea posible actuar en una triple perspectiva: información, prevención e intervención.</p>	30.000	32.000	34.000	36.000
<p>Se impulsará el establecimiento de gabinetes de orientación laboral de colectivos desfavorecidos mediante el establecimiento de itinerarios integrales de empleo que finalicen con la obtención de un puesto de trabajo adecuado a las aptitudes de los trabajadores con riesgo de exclusión social.</p>	320.000	326.000	332.000	338.000
<p>La Secretaría Sectorial de Acción Social, Menor y Familia desarrollará medidas que mejoren la capacidad de inserción socioprofesional de los jóvenes que se encuentren bajo tutela de la Comunidad Autónoma (personas de entre 16 y 18 años), de los extutelados menores de 21 años y los mayores de 16 años con medidas judiciales impuestas por un Juzgado de Menores, facilitándose el acceso e incorporación al mercado de trabajo.</p>	41.500	41.500	42.000	42.000



## Políticas de empleo IV

Medida	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
<p>Impulsar el asentamiento de la juventud en el medio rural, en especial su incorporación a las explotaciones agrarias. Para ello se llevarán a cabo las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la formación en el medio rural, en especial la dirigida a mujeres e inmigrantes.</li> <li>• Apoyar la primera instalación de jóvenes en la agricultura, especialmente la de mujeres.</li> <li>• Favorecer el cese anticipado del empresario agrícola, favoreciendo así el relevo generacional.</li> </ul>	500.000	505.000	510.000	510.000
	1.900.000	1.920.000	1.940.000	1.940.000
	11.000	5.000	3.000	2.000
<p>Acercar la Seguridad y la Salud en el trabajo al ámbito docente, en centros de enseñanza primaria y secundaria, a través de los programas que lleva a cabo el Instituto para la Seguridad y Salud Laboral, con una atención específica a los centros de formación profesional.</p>	18.000	18.000	18.000	18.000
<p><b>Economía Social:</b></p> <p>La subvención a la generación de empleo estable en las mismas.</p> <p>El fomento de ayudas a asistencia técnica, a la inversión y estructura financiera de las mismas.</p>	6.435.000	6.563.000	6.694.000	6.827.000
<p>La elaboración de un Libro Blanco para la investigación y concreción de nuevos yacimientos de empleo.</p>	60.000	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>41.709.983</b>	<b>39.452.500</b>	<b>41.363.000</b>	<b>41.747.000</b>



## Acciones en el área de relaciones laborales

Medida	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
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, así como la mejor dotación de los medios materiales de la misma.	27.045	30.000	30.000	30.000
Se realizarán campañas de información, difusión y sensibilización en materia de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economía irregular</li> <li>• 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.</li> </ul>	120.000	150.000	150.000	150.000
Oficina de Resolución Extrajudicial de conflictos. Las partes negociadoras acuerdan dar un efectivo impulso a su puesta en marcha y funcionamiento, garantizando una adecuada dotación de recursos.	147.000	168.000	171.000	174.000
Difusión, seguimiento e información del Pacto.	300.000	300.000	300.000	300.000
Se fomentará a través del programa de difusión del trabajo de la Dirección General de Trabajo la preparación de personas intervinientes en la negociación colectiva mediante la convocatoria de seminarios y jornadas, divulgación de conclusiones, etc.	120.000	152.000	152.000	152.000
<b>TOTAL</b>	<b>714.045</b>	<b>800.000</b>	<b>803.000</b>	<b>806.000</b>

