

En Murcia, a diecisiete de junio de dos mil diez.

REUNIDOS

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

. **La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de la Región de Murcia (CROEM)**, representada por su Presidente, D. Miguel del Toro Soto.

. **La Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia**, representada por su Secretario General, D. Antonio Jiménez Sánchez.

. **Comisiones Obreras de la Región de Murcia**, representada por su Secretario General, D. Daniel Bueno Valencia.

EXPONEN

El **Pacto por la Promoción del Empleo en la Región de Murcia**, cuya vigencia abarca el periodo 2011-2014, supone una nueva manifestación del clima consolidado de diálogo y concertación social existente entre el Gobierno regional y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La consecución de importantes acuerdos, como factor clave en el desarrollo y mejora del mercado de trabajo, cuenta con una larga tradición en nuestra comunidad autónoma.

La delicada situación socioeconómica actual, con su negativa incidencia en términos de destrucción de empleo y empresas, difiere extraordinariamente de la registrada en anteriores procesos de negociación.

Por ese motivo, atendiendo a tan excepcionales como difíciles circunstancias, las partes firmantes entienden que resulta evidente la necesidad de impulsar nuevas acciones que hagan frente a las mismas, pero siempre desde la convicción de que la Región de Murcia tiene el potencial y las condiciones necesarias para remontar la actual situación y superar las adversidades que plantea la complicada coyuntura económica que atravesamos.

Este Pacto persigue la promoción del empleo, en un marco de calidad, dando respuestas eficaces y útiles a aquellas personas que han perdido o buscan un puesto de trabajo, a través de la mejora de su empleabilidad y la modernización de las políticas activas de

empleo. Especialmente en el caso de las personas desempleadas con mayores dificultades de inserción, como jóvenes, mujeres, inmigrantes, mayores de cincuenta y cinco años, personas desempleadas de larga duración y las personas con discapacidad, cuya inclusión activa se convierte en objetivo prioritario en materia laboral.

El Pacto establece los mecanismos para detectar las oportunidades de empleo existentes, tanto presentes como futuras, así como los instrumentos para garantizar, a través del impulso de la formación, una respuesta adecuada a las demandas de cualificación que exijan actividades con mayores niveles tecnológicos y de superior valor añadido en términos de producción.

El fomento del autoempleo y de las fórmulas de trabajo asociado, de la responsabilidad social de la empresas, de la formación permanente a lo largo de la vida y de la seguridad y salud laboral, son compromisos cuya difusión y promoción inspirarán también las políticas en el área de empleo, durante todo el periodo de vigencia.

Las partes firmantes quieren poner de manifiesto que la efectividad de las medidas contempladas en el presente acuerdo requiere de la recuperación de la actividad económica, al menos en niveles que hagan posible evitar la destrucción de puestos de trabajo y la generación de otros presididos por la cualificación y estabilidad.

Por tanto, la concertación alcanzada no puede valorarse independiente de los demás instrumentos de que se dispone en el ámbito de la autonomía de la Región de Murcia, como el Plan Estratégico y los que de él se derivan (Plan Industrial, etc.), que las partes declaran y aceptan como vigentes por su sentido integrador, aunque sin descartar su actualización y adaptación a las circunstancias cambiantes.

El presente acuerdo supone un compromiso de coordinación de programas para optimizar el aprovechamiento de los recursos existentes. Por tanto, tiene un carácter abierto y plurianual, sujeto 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 suficiente para su ejecución.

Finalmente subrayar que en las actuales circunstancias, marcadas por la incertidumbre económica y los continuos cambios en la normativa laboral, se entiende que el contenido consensuado puede estar abierto a modificaciones. En este sentido, la Comisión de Seguimiento del Pacto procederá a revisar las medidas acordadas o a

incorporar, en su caso, las nuevas actuaciones que se estimen pertinentes para la consecución de los objetivos expuestos.

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 AUTÓNOMA DE LA
REGIÓN DE MURCIA**

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

Ramón Luis Valcárcel Siso

Miguel del Toro Soto

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA
UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE LA REGIÓN
DE MURCIA**

**EL SECRETARIO GENERAL DE
COMISIONES OBRERAS DE LA
REGIÓN DE MURCIA**

Antonio Jiménez Sánchez

Daniel Bueno Valencia

PREÁMBULO

El presente acuerdo tiene como objetivo único la promoción del empleo en la Región de Murcia, y a tal efecto las partes firmantes han diseñado un repertorio de medidas que se dirán en los apartados que siguen. Sin embargo, la efectividad del mismo requiere en gran medida, como ya se ha puesto de manifiesto, de la recuperación de la actividad económica. De aquí que la primera consideración que se formula es la de que la concertación alcanzada no puede valorarse como un compartimento estanco, independiente de los demás acuerdos vigentes o revisados en el ámbito de la autonomía de la Región de Murcia. Forma parte de un todo aunque su contenido se centre en las medidas aplicables a las políticas activas de empleo, de contenido social, etc.

La delicada situación socioeconómica actual es muy diferente a la registrada en la anualidad 2006 en la que se suscribió el "Pacto por la Estabilidad en el Empleo", cuya vigencia llega hasta 31 de diciembre próximo. La cifra de desempleados que se registra –entre 130.000 y 170.000, según fuentes de paro registrado o EPA- no eran conocidas en las series estadísticas. Tampoco el número de empresas que hubieron de causar baja, o el de personas que trabajan por cuenta propia. Resulta, por tanto, evidente la necesidad de dinamizar la economía como única fuente generadora de riqueza y empleo a cuya consecución deben orientarse los distintos programas y planes, tanto a nivel nacional, como regional, e incluso locales-municipales, que existen o puedan diseñarse.

Quienes este acuerdo suscriben han planteado las premisas que anteceden porque sin ellas no sería realista abordar, con la eficacia necesaria, el fin último que se pretende. Es evidente que al Estado corresponde la planificación económica a nivel nacional (Art. 131 CE y los que determinan sus competencias); encontrándose en el trance de hacerlo en los momentos actuales. Su contenido es general y las medidas específicas y extraordinarias que se adopten en lo sucesivo, serán objeto de valoración y adecuación, en su caso, a los problemas propios de la región. Igualmente le corresponde la capacidad legislativa en materia de trabajo. En este sentido procede reseñar la importancia del acuerdo que para el empleo y la negociación colectiva se suscribió, en febrero pasado, entre la Confederación Sindical de CC.OO, la Unión General de Trabajadores (UGT), y las Confederaciones Españolas de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), que los otorgantes de este pacto significan como pieza básica que regule en el corto plazo las relaciones laborales, haciéndolo suyo.

Sin embargo, también el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Murcia, reconoce (Art. 10.1.11) competencias en materia de "*planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico... dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional...*" y, por tanto, mantiene un importante margen de iniciativas con las que coadyuvar a la consecución de los objetivos pretendidos, incluso en coordinación con las de ámbito estatal. Precepto y conclusión que ha de entenderse sin perjuicio de las competencias exclusivas y/o ejecutivas en sectores o actividades que conforman el conjunto del tejido productivo en el territorio y contribuyen con carácter decisivo a la creación de empleo. En este sentido cabe también mencionar las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma en políticas activas de empleo. El amplio repertorio de las materias sobre las que se legisla y se gestiona, dieron fundamento jurídico y socioeconómico al Plan Estratégico y los que de él se derivan (Plan Industrial, etc.), que las partes, como ya se ha señalado en la exposición de motivos del acuerdo, declaran y aceptan como vigentes por su sentido integrador, teniendo en cuenta su actualización y adaptación a las circunstancias cambiantes.

Con tal consideración las partes dejan constancia de haber excluido del pacto final cuestiones cuya trascendencia no puede silenciarse ni ignorarse; no obstante, su proceso de discusión y tratamiento ya se ha iniciado, con la activa participación de los agentes sociales firmantes de este documento. Cuestiones relativas a la "Promoción Empresarial", con temas tan esenciales como los atinentes al apoyo a los proyectos empresariales, englobando distintas líneas de actuación, como es la potenciación de las actuaciones que se vienen desarrollando de *acceso a la financiación de las Pymes*; la focalización en *los sectores estratégicos*, que se articulan en torno a la consolidación de los denominados "Sistemas Productivos Locales", que funcionarán sobre unos "Espacios Tecnológicos" relevantes, donde el conocimiento y la innovación marcarán las ventajas competitivas de las empresas regionales y, como consecuencia del incremento de su competitividad, potenciarán el empleo; la *promoción de suelo industrial*, para lo que ya se cuenta con una sociedad dedicada exclusivamente a tal fin, que reforzará la adaptación y coordinación de los Planes Generales de Ordenación Urbana Municipales, fomentando las actuaciones supramunicipales; la potenciación de la política de *internacionalización* de las empresas, dando respuesta a la necesidad de impulsar una estrategia regional de crecimiento que supere la actual crisis que pasa, de manera inevitable, por tal actividad y, como consecuencia, propiciará una mejora de la competitividad empresarial y su consiguiente repercusión en el empleo.

No es preciso descender a mayores detalles, pero inevitable resulta aludir a la cooperación empresarial y a los Clusters, como medio para impulsar la colaboración y la participación de todas las instituciones para posicionar la imagen de la Región en el exterior, como sinónimo de calidad e innovación; o fomentar la cultura emprendedora, coordinando el sistema regional de personas emprendedoras, a través de iniciativas para aumentar la visibilidad del mismo y el impacto socio-económico de las medidas para la creación de empresas; no cabe duda que la aplicación del conocimiento científico y tecnológico a todos los ámbitos, económico y social, es un elemento tractor clave para la mejora de la competitividad, el crecimiento económico y el bienestar de la sociedad, lo que constituye la base de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial por lo que será prioritario continuar estimulando la investigación y la innovación en todo el sistema regional de Ciencia y Tecnología, mediante la línea de interacción iniciada entre las universidades, los centros de investigación y las pymes.

Las partes comparecientes estiman como irrenunciables todas estas cuestiones que atañen a la promoción empresarial, económica y social y vuelven a reiterar su requerimiento al Gobierno Regional para que continúe dedicando especial atención a los objetivos mencionados, porque forman parte inexcusable del programa para la creación de empleo.

1.- MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

La mejora de la empleabilidad es hoy en día un requisito imprescindible para que los recursos humanos mantengan sus opciones en un mercado laboral altamente competitivo y mejoren su ajuste profesional y sus opciones de promoción y desarrollo dentro de la empresa.

En este contexto, las políticas activas de empleo y la formación profesional, se convierten en valiosas herramientas a la hora de dotar a las personas desempleadas de mayor capacidad de adaptación a las cambiantes necesidades que imponen los actuales mercados globalizados.

Las partes firmantes consideran necesario utilizar los estudios que se realicen en el marco de las Comisiones Locales de Empleo para orientar las políticas activas de empleo y favorecer su evaluación. Asimismo, acuerdan el fortalecimiento del desarrollo local y la cohesión territorial y su aproximación a las necesidades de la ciudadanía.

En este sentido, se propone la creación de un programa de actuaciones territoriales para intensificar la oferta de políticas de empleo en zonas especialmente afectadas por la crisis económica y el desempleo, continuando en la línea de participación de los agentes sociales más representativos en la elaboración de propuestas y seguimiento de los proyectos.

Igualmente, a tenor de la situación actual del mercado laboral y el empleo, se considera necesario mejorar e impulsar el Servicio Regional de Empleo y Formación.

1.1 Políticas activas de empleo

En materia de políticas activas de empleo las partes acuerdan las siguientes medidas de actuación:

1.1.1 FOMENTO DEL EMPLEO

- Incentivar la creación de empleo estable en las empresas, con especial atención al impacto de género, priorizando la contratación de las mujeres, así como de las personas jóvenes menores de 30 años y mayores de 45 años.
- Incentivar el acceso al empleo estable de aquellas personas que participan en los programas de Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios.

- Incentivar el mantenimiento del empleo, fomentando la transformación de los contratos temporales o de duración determinada en indefinidos a tiempo completo, de las personas con más dificultades de inserción laboral, como las mujeres menores de 30 años y las personas mayores de 55 años.
- Asesorar a las empresas acerca de los incentivos a la contratación, características de los recursos humanos disponibles y otros servicios dirigidos a las mismas.
- Fomentar el acceso al empleo de jóvenes con titulación universitaria y de Formación Profesional mediante la incentivación de su contratación indefinida por las pequeñas y medianas empresas, pertenecientes a los sectores productivos estratégicos.
- Sistematizar la obtención de toda aquella información necesaria para el seguimiento de los distintos programas de fomento de empleo, que sirva de comprobación del impacto que tienen en la creación de empleo. Dicha información podrá servir de evaluación dentro de un Plan de Evaluación Permanente de las Políticas Activas de Empleo, en el seno del Consejo de Administración del SEF.

1.1.2. INSERCIÓN LABORAL

- En materia de reorientación profesional, las partes acuerdan:
 - ◆ Detectar los sectores productivos afectados por una tendencia a la destrucción de empleo de carácter estructural, bien por tratarse de actividades en declive, o bien por estar sujetas a procesos de mecanización que conlleven una utilización menos intensiva de mano de obra.
 - ◆ Identificar a las personas trabajadoras que pasan al desempleo, procedentes de estos sectores, y ofrecerles servicios de orientación utilizando protocolos específicamente diseñados para favorecer su reubicación sectorial o su recualificación para adquirir las nuevas competencias profesionales demandadas.
- Para lograr la adquisición de experiencia laboral, se acuerda:
 - ◆ Redactar un protocolo consensuado para seguir incrementando y mejorando las prácticas profesionales no laborales.

- ◆ Analizar el protocolo actual y redactar uno nuevo e incluir el mismo en las bases reguladoras de la formación de oferta, en el caso de que fuera necesario.
 - ◆ Ampliar y mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación de las prácticas universitarias en empresas.
- En materia de movilidad funcional y territorial se acuerda incluir en los protocolos de actuación de la red de orientación profesional, la información y asesoramiento en materia de movilidad como una opción que puede incrementar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas.

1.1.3. ORIENTACIÓN PROFESIONAL

- Vincular de forma más estrecha los servicios de orientación profesional desde los centros de enseñanza a las características y tendencias del mercado laboral.
- Profundizar en la implementación de los itinerarios personalizados de inserción como un derecho de todos los desempleados y difundir a través de la web, la orientación profesional a personas.
- Progresar en la integración de los diferentes servicios de orientación profesional, mediante la generalización de protocolos de actuación coherentes y su coordinación por parte del SEF.
- Diseño, seguimiento y evaluación de itinerarios formativos a colectivos en riesgo de exclusión para su inserción en el mercado de trabajo y que sean capaces de alcanzar un nivel de cualificación que les permita acceder a futuros empleos de mayor calidad.
- Profundizar en la coordinación entre los servicios de orientación laboral, intermediación y formación.
- Enriquecer tanto la configuración técnica como los contenidos del Portal de Orientación de la Región de Murcia, "Murcia Orienta", dotándolo de instrumentos de orientación en línea, auto diagnóstico de la empleabilidad y diseño de la carrera profesional.
- Garantizar el mantenimiento y actualización permanente del Portal de Orientación.
- Continuar con el afianzamiento de la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo que, articulándose en itinerarios de inserción

ocupacional, estén dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo de la Región de Murcia.

1.1.4 INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Intensificar la presencia del SEF como principal agente en las tareas de intermediación en el mercado laboral, aumentando el número de ofertas de empleo captadas y gestionadas.
- Generalizar la utilización de protocolos de intermediación avanzada, basados en procesos telemáticos que posibiliten la captación, difusión y cobertura rápida y eficaz de los puestos de trabajo ofertados, garantizando la calidad y adecuación de la información difundida.
- Integrar en el Portal de Empleo y Formación de la Región de Murcia la totalidad de las ofertas de empleo difundidas a través de diferentes canales por las Entidades que colaboran con el SEF en la gestión de los programas de políticas activas, tanto de empleo como de formación, haciendo uso de los protocolos de intermediación avanzada arriba descritos.
- Mejorar la conexión de los servicios de orientación e intermediación de las Oficinas de Empleo con la realidad del mercado laboral en su ámbito territorial de actuación, mediante el diseño y elaboración periódica de informes del mercado de trabajo de ámbito local, comarcal y regional.
- Reforzar el contacto entre el SEF y el empresariado regional y los agentes sociales, implantando nuevos servicios de información y asesoramiento en materia de intermediación laboral, mercado de trabajo, programas de fomento de empleo, incentivos a la contratación y acceso a servicios telemáticos.
- Poner en marcha actuaciones que permiten ofrecer estos servicios tanto desde las Oficinas de Empleo como a través de visitas a la sede social de las empresas, a través de la figura del promotor de servicios de empleo a las empresas.
- Impartir la formación necesaria al personal del SEF para la puesta en práctica de los servicios de empleo a las empresas.
- Crear una base de datos de empleadores y empleadoras, así como un registro de los servicios ofrecidos y prestados a los mismos por parte del SEF.

- Promover la difusión a través del Portal de Empleo y Formación de las convocatorias públicas para la provisión de plazas que realicen las Corporaciones Locales de nuestra Región.
- Establecer líneas de colaboración y coordinación entre el SEF y los agentes sociales en materia de intermediación laboral.

1.1.5 DESARROLLO LOCAL

- Afianzar las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios para atender las demandas de cualificación de personas desempleadas y en condiciones desfavorecidas con el fin de insertarlos en el mundo laboral o en la formación profesional.
- Creación directa de empleo por parte de la Administración mediante obra o servicios públicos a través de los programas de Empleo Público Local e institucional para personas desempleadas, reforzándolos y manteniendo criterios de selección que permitan el acceso a los mismos de personas desempleadas de baja empleabilidad.
- Impulsar la realización de servicios públicos esenciales, vinculados a la educación, sanidad y atención a la dependencia, a través de los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.
- Impulsar la figura de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local como interlocutores en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta entre la entidad local y el Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Establecer líneas de colaboración y coordinación entre los promotores de servicios de empleo a las empresas y los agentes de empleo y desarrollo local.
- Apoyar el sostenimiento económico de las Agencias Locales Empleo sufragando sus gastos de funcionamiento. Estas agencias estarán 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.

1.1.6 FOMENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y EL AUTOEMPLEO:

- En materia de actividad emprendedora, las partes firmantes acuerdan:
 - ◆ Promocionar y fomentar el espíritu emprendedor mediante el establecimiento de medidas para que aumente el número de personas emprendedoras y oportunidades de creación de empresas, así como desarrollar la cultura emprendedora en la sociedad de la Región de Murcia mediante programas específicos de difusión y formación.
 - ◆ Apoyar la creación y consolidación de empresas mediante el diseño de actuaciones concretas que apoyen a las personas emprendedoras durante todo el ciclo de vida de una idea emprendedora.

- En materia de autoempleo, las partes firmantes acuerdan:
 - ◆ Potenciar los instrumentos financieros, técnicos y de asesoramiento, necesarios para la viabilidad de sus proyectos empresariales, a través de:
 1. Líneas de financiación para la liquidez de trabajadores y trabajadoras autónomos destinadas a facilitar a las empresas el acceso a préstamos concedidos por entidades financieras, convenidos con el INFO y avalados por Undemur.
 2. Adaptación de la actividad de la red de oficinas Punto Pyme a las necesidades de pequeñas iniciativas empresariales promovidas por empresariado autónomo. Propiciando la territorialización y cercanía de la información de los servicios y ayudas públicas a estas iniciativas. Coordinando igualmente, las actuaciones de las Agencias de Desarrollo Local con las iniciativas del INFO que redunden en proyectos gestionados por personas que trabajen por cuenta propia.
 - ◆ Fomentar el Autoempleo mediante el programa de subvenciones del SEF por realización de una actividad económica por cuenta propia en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social (RETA).

- En materia de autoempleo, es necesario también hacer una mención especial a la economía social como fórmula empresarial de autoempleo de gran importancia cualitativa y cuantitativa en la economía de la Región de Murcia. También quieren destacar que son un instrumento digno de atención a la hora de apostar por vehículos de acceso y mantenimiento del empleo, tanto cuando el ciclo económico ha sido positivo, como en época de crisis económica.

Se señala como objetivos a perseguir, en el marco del vigente I Plan Regional de Economía Social:

- ◆ Fomentar la creación de empresas de economía social, su crecimiento, así como impulsar la cooperación y asociación de las mismas como fórmula para su expansión, facilitando instrumentos de asistencia técnica.
- ◆ Desarrollar, mejorar y consolidar todos los factores de competitividad de las empresas de economía social.
- ◆ Fomentar el empleo y la formación, así como las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas de economía social.
- ◆ Impulsar la presencia de empresas de economía social en todos los sectores y en especial en los nuevos yacimientos de empleo, especialmente los relacionados con los servicios de proximidad, tales como residencias y centros de día de la tercera edad.
- ◆ Impulsar la intercooperación, entre las entidades asociadas a cada organización.

1.2 Formación Profesional

1.2.1. En materia de Formación Profesional las partes firmantes desean incluir las medidas y acciones generales previstas en el **II Plan de Formación Profesional de la Región de Murcia 2010-2013**, agrupadas en las siguientes 3 grandes líneas de actuación, que se desarrollarán de acuerdo con los mecanismos que en dicho Plan se establezcan:

➤ EL SISTEMA DE CUALIFICACIONES.

Implantar y desarrollar los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en la Región de Murcia, correspondientes al Catálogo Nacional y Procedimiento de reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, potenciando la coordinación dentro del Sistema Integral de Formación Profesional para generar y facilitar sinergias entre los dos subsistemas, con el fin de satisfacer las necesidades de formación profesional permanente y de los sistemas productivos y del empleo.

Dentro de esta línea se contemplan tres medidas:

- ◆ Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional en la Región de Murcia
- ◆ Procedimiento de Reconocimiento, Evaluación, Acreditación y Registro de la competencia profesional (PREAR)
- ◆ Coordinación del Sistema Integrado de Formación Profesional

➤ CALIDAD E INNOVACIÓN EN EL SISTEMA INTEGRAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Mejorar la calidad y la innovación de la Formación Profesional, a través del diseño y aplicación de instrumentos que impulsen una oferta integrada y adaptada tanto a las necesidades del sistema productivo regional como de las personas, acompañada de la adecuación y renovación permanente de equipamientos e infraestructuras, impartida por docentes cada vez mejor preparados, y caracterizada por la definición e implantación progresiva de un modelo de gestión de calidad en los centros.

Dentro de esta línea se contemplan cinco medidas:

- ◆ Calidad en la oferta de Formación Profesional
- ◆ Integración del Sistema de Formación Profesional
- ◆ Calidad en infraestructuras, instalaciones y equipamientos
- ◆ Calidad en los docentes
- ◆ Calidad en la gestión de la Formación Profesional

➤ **INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN EL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Desarrollar y fortalecer una Red de Información y Orientación para el Sistema Integrado de Formación Profesional, así como difundir y promocionar la Formación Profesional.

Dentro de esta línea se contemplan cuatro medidas:

- ◆ Instrumentos de información y orientación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional
- ◆ Formación y actualización de la competencia profesional de los orientadores en el ámbito de la Formación Profesional
- ◆ Fomento de la dimensión europea de la Orientación Profesional
- ◆ Promoción y difusión de la Formación Profesional y sus avances

1.2.2. Además de las anteriores, se incluyen las siguientes **medidas específicas:**

- Realizar un estudio de sectores productivos estratégicos para la creación de empleo y su vínculo con la oferta de formación profesional y para el empleo. Este estudio debe incluir:
 - ◆ Definición de “sector estratégico”
 - ◆ Estudio de las necesidades de cualificación previa a la inserción en dichos sectores y, en su caso, de las necesidades de adaptación/mejora de la cualificación de las personas trabajadoras ocupadas en dichos sectores. Posibles informantes: Observatorio del SEF, organizaciones empresariales y sindicales sectoriales, centros tecnológicos, clusters o empresas más importantes del sector.
 - ◆ Diseño de un plan de formación global (Formación profesional del Sistema Educativo y Formación profesional para el empleo, personas desempleadas y ocupadas) que responda a las necesidades detectadas.
- Realizar una campaña de difusión y fomento de los permisos individuales de formación y de la formación de demanda. A su finalización se realizará un balance de resultados que mida la eficacia de la campaña para la mejora de la cualificación de las personas trabajadoras.

- ◆ Definición de la estrategia de difusión en función de las características de las personas destinatarias y del impacto buscado.
 - ◆ Establecimiento de puntos de información a las empresas tras la campaña.
 - ◆ Definición de los indicadores de impacto de la campaña con carácter previo para poder establecer una medida inicial y su variación tras la misma.
- Constituir una beca-salario dirigida a compensar la ausencia de ingresos como consecuencia de la dedicación al estudio de la persona solicitante menor de 26 años. Tendrán la consideración de personas beneficiarias de la beca-salario, las personas desempleadas que realicen algún curso de formación para el empleo que les habilite para la obtención de un certificado de profesionalidad de niveles 1 o 2 y que cumplan los requisitos que normativamente se establezcan.
 - Incrementar la oferta de formación para el empleo vinculada a la obtención de Certificados de Profesionalidad.
 - Apoyar e impulsar la formación de trabajadores ocupados y desempleados en sectores de mayor valor añadido y peso tecnológico e innovador, en sectores emergentes y los relacionados con el sistema de atención a personas en situación de dependencia. Seguir trabajando en la definición de la oferta planificada vinculada a dichos sectores utilizando los informes de las comisiones territoriales y las conclusiones de los estudios de sectores estratégicos del Observatorio Ocupacional.
 - Fomentar en los centros educativos la realización de actividades extracurriculares en horario no lectivo, orientadas a la formación integral del alumnado, considerándose esta actividad como un nuevo yacimiento de empleo.
 - Promover la participación y responsabilidad de las empresas respecto a la formación de su personal para mejorar la empleabilidad y productividad.
 - Fomentar una oferta de formación para el empleo flexible y que responda a las necesidades de un mercado de trabajo, que sea capaz de adaptarse a sus cambios, especialmente cuando se trate de formación dirigida prioritariamente a trabajadores en activo.

2.- CALIDAD EN EL EMPLEO

Tanto el Gobierno Regional como los agentes sociales han centrado sus esfuerzos en los últimos años en procurar el incremento de la calidad del mercado de trabajo regional. Calidad entendida en términos de estabilidad en el empleo, de garantía de la seguridad y la salud en el trabajo, de igualdad de oportunidades y de cohesión social.

Retos, inspiradores de las políticas públicas en el área laboral desde hace ocho años, que las partes firmantes del acuerdo entienden que han de seguir teniendo un papel protagonista.

En este contexto, el Pacto por la Promoción del Empleo en la Región de Murcia dedica una parte de su contenido a potenciar la contratación indefinida y a la consecución de entornos laborales donde la seguridad y la salud estén garantizadas. También contiene actuaciones que fomentan la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, eliminando los obstáculos que impiden conciliar la vida personal, familiar y laboral.

El acuerdo determina cuáles son las realidades sociales a las que dar respuesta en la actual coyuntura económica y establece medidas que facilitan la inserción laboral a quienes presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, tratando de evitar así la consolidación de nuevas bolsas de marginación.

Y, finalmente, se recogen medidas que potencian la responsabilidad social corporativa, como instrumento fundamental en la configuración de una Región dinámica y avanzada que, sin duda, será capaz de alcanzar nuevas cotas de crecimiento tras la crisis económica.

2.1 Igualdad de oportunidades

2.1.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Mantener y dispensar ayudas para las personas que trabajan por cuenta ajena dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tales ayudas tendrán por objeto facilitar tanto la contratación de una tercera persona para el cuidado de menores a cargo, como la reducción de jornada o el acceso a la excedencia por el mismo motivo.

- Mantener y dispensar ayudas para facilitar a las trabajadoras por cuenta propia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tales ayudas irán dirigidas a facilitar la contratación de una persona desempleada para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad.
- Mantener y dispensar ayudas a las empresas para facilitar a sus trabajadores la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tales ayudas irán dirigidas a la contratación de personas desempleadas para sustituir a aquellos trabajadores que obtengan reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores a cargo y la contratación de personas para atender los servicios de guardería para los menores a cargo de los trabajadores, que se implanten en una empresa, distinguiéndose dos modalidades: la contratación indefinida y el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- Incluir entre las personas beneficiarias de los programas de conciliación a aquellas que tengan suscrito contratos de trabajo en la modalidad de fijo-discontinuo.
- Potenciar la cualificación y formación de las personas que presten servicios en las empresas que se dediquen a actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Reconociendo que la flexibilidad horaria y la racionalización de los tiempos de trabajo tienen una gran importancia para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se considera a la negociación colectiva el instrumento idóneo para su consecución en el seno de las empresas. Por todo ello, se realizarán los esfuerzos necesarios para su inclusión en los convenios colectivos y se llevarán a cabo campañas para trasladar su implantación en sectores carentes de los mismos.
- Continuar con las actuaciones que tiendan a la puesta a disposición de la sociedad de la posibilidad de atención a menores en el tramo de 0 a 3 años, culminando las infraestructuras, servicios y ayudas que han posibilitado la creación de las plazas necesarias, a partir del estudio de necesidades realizado en el que se ha tenido en cuenta, entre otras cuestiones, la ubicación de los centros, con especial atención a las zonas rurales y núcleos de concentración de empresas. Una vez culminadas las infraestructuras referidas, se realizará un nuevo estudio de necesidades.
- Asimismo, desde el ámbito educativo, la Consejería de Educación, Formación y Empleo, se pondrán a disposición plazas educativas de 0-3 años en colaboración con los Ayuntamientos. Se tendrán en cuenta, a estos efectos, los

trabajos realizados, en el seno del Pacto Social por la Educación, por el grupo de trabajo dedicado a esta materia.

- Incentivar la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras para fomentar la adopción de medidas que potencien la responsabilidad social interna y externa así como la eficiencia de la organización.

2.1.2.PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN:

- A efectos del presente Pacto, se considera personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral a:

- ◆ Mujeres
- ◆ Inmigrantes
- ◆ Jóvenes
- ◆ Personas con discapacidad
- ◆ Mayores de 55 años en situación de desempleo
- ◆ Personas en riesgo de exclusión Social y personas paradas de larga duración.

- Las políticas de empleo a desarrollar incluyen las siguientes medidas:

- ◆ **Mujeres:**

Uno. Mantener la consideración de las mujeres como personas con atención prioritaria en las políticas de empleo y de formación para el empleo del SEF. Las empresas que contraten a mujeres tendrán reconocidos mayores importes en las ayudas de fomento de la contratación, y se pondrán en marcha programas de formación y de empleo dirigidos a las mujeres.

Dos. Llevar a cabo itinerarios formativos personalizados para mujeres responsables de unidades familiares con niveles de renta y formación bajos, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tres. Considerar en todo caso como grupo preferente a las mujeres víctimas de violencia de género respecto de su incorporación a los programas de empleo subvencionados por el Servicio Regional de Empleo y Formación. Se fomentará su empleo a través de planes integrales y de itinerarios específicos dirigidos a favorecer su contratación por parte de las empresas, para que

puedan tener un más fácil acceso al mercado de trabajo. Igualmente se establecerán ayudas para su acceso al trabajo por cuenta propia.

Cuatro. Dar preferencia a la formación de las mujeres en los oficios y en los sectores con demanda en el mercado en los que están actualmente subrepresentadas. Se incluye expresamente en esta consideración la formación y el acceso a puestos de trabajo directivos y técnicos de las empresas, en igualdad de condiciones. Para todo ello se aprovecharán los estudios realizados por el Observatorio del SEF sobre segregación en el mercado laboral por razón de género.

Cinco. Efectuar un control específico de los convenios colectivos para impedir que en los mismos figuren cualquier tipo de medidas discriminatorias para las mujeres.

◆ Inmigrantes:

Uno. Desarrollar programas de orientación laboral y de formación para el empleo adaptados a las características de la población inmigrante que favorezcan su plena integración social.

Dos. Llevar a cabo campañas de orientación e información dirigidas a inmigrantes relativas a sus obligaciones y sus derechos de integración social adaptadas a sus peculiaridades.

Tres. Realizar una valoración de la ejecución del II Plan para la integración social de las personas inmigrantes en la Región de Murcia y, agotada su vigencia, se abordará la negociación inmediata de un nuevo Plan, teniendo en cuenta los problemas generados por el deterioro del empleo.

Cuatro. Constituir un nuevo Consejo Asesor del Foro para la Inmigración, adaptando su composición a la realidad regional.

◆ Jóvenes menores de 30 años

Uno. Favorecer la incorporación a itinerarios formativos a jóvenes en situación de desempleo, que abandonaron tempranamente sus estudios y tienen muy escasa probabilidad de empleo.

Dos. Desarrollar campañas de sensibilización e información dirigidas a jóvenes sobre sus derechos y deberes laborales en colaboración con los agentes sociales.

Tres. Fomentar los contratos en formación para los jóvenes menores de 21 años y que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Igualmente se fomentarán los contratos indefinidos para trabajadores menores de 30 años.

◆ **Personas con discapacidad:**

Uno. Impulsar la integración social de las personas con discapacidad a través del empleo, promoviendo su participación en las ofertas de formación para el empleo, adaptando metodológica y técnicamente los programas formativos a las necesidades de las diferentes clases de discapacidad: física, psíquica y sensorial. Así, entre otras medidas, se dispondrá de servicios de apoyo y tutoría para que sea posible el lenguaje de signos en todos los cursos de formación del SEF cuando asistan personas con discapacidad auditiva.

Dos. Mantener e intensificar las ayudas para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo (CEEs), colaborando en la transición paulatina de las personas con discapacidad desde los mismos hacia el mercado laboral ordinario.

Tres. Llevar a cabo acciones de información a las empresas para recordar las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad y las posibilidades de utilizar las medidas alternativas establecidas por la Ley. Igualmente, se apoyará a las empresas que integran a personas con discapacidad en sus plantillas superando las exigencias de la Ley 13/1982 de 7 de Abril de integración social de los Minusválidos", especialmente en el caso de las personas con discapacidad psíquica o física o sensorial que les suponga unas especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Cuatro. Reservar en las ofertas de empleo público un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad. Dentro de las mismas, se contemplará una reserva específica no inferior

al 2 por ciento, para personas con discapacidad intelectual.

Cinco. Velar, en el marco de lo establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 30/2007 de 30 de Octubre de Contratos del Sector Público, por la inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la adjudicación de contratos públicos del criterio de preferencia a las empresas que superen sus obligaciones legales de tener en plantilla un 2% de trabajadores con discapacidad, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

◆ **Personas desempleadas con más de 55 años y paradas de larga duración:**

Uno. Desarrollar programas de orientación laboral y de formación para el empleo adaptados a las características de las personas desempleadas con más de 55 años y a personas que permanezcan desempleadas durante más de doce meses consecutivos.

Dos. Incentivar, mediante subvenciones, la contratación de personas desempleadas con más de 55 años de edad. Se pondrá en valor la experiencia profesional que éstas puedan aportar. Tales incentivos también se contemplarán para personas en situación de desempleo de larga duración, con independencia de su edad

◆ **Personas en riesgo de exclusión:**

Uno. Poner en marcha la Renta Básica de Inserción a través del desarrollo reglamentario de la Ley 3/2007 de 16 de Marzo, de Renta Básica de Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y acompañada de medidas de inclusión (prestaciones económicas e itinerarios de inserción).

Dos. Impulsar, en materia de inclusión social, la actuación en las zonas más desfavorecidas, en coordinación con las Entidades del Tercer Sector que trabajan en temas de acción social, optimizando los recursos de los territorios y aplicando los medios previstos en el I Plan Regional de Inclusión Social.

Tres. Velar, en el marco de lo establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 30/2007 de 30 de Octubre de Contratos del Sector Público, por la inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la adjudicación de contratos públicos del criterio de preferencia a aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, valorándose especialmente el compromiso de contratación de al menos el 30% de personas en tal situación, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

2.2 Estabilidad en el empleo

En materia de estabilidad en el empleo, las partes acuerdan:

- Sin perjuicio de las actuaciones de vigilancia y control recogidas en el siguiente apartado, y en el marco del control de legalidad de los convenios colectivos, la Administración realizará una revisión de las cláusulas de los convenios colectivos que incidan en la estabilidad en el empleo. Tal revisión irá encaminada a evitar la publicación de aquellas cláusulas que no respondan a las previsiones legales que establecen la primacía de la estabilidad en la contratación laboral.
- Continuar remitiendo a las comisiones negociadoras de convenios colectivos las guías editadas por la Dirección General de Trabajo, resaltando los apartados que describen las posibilidades que la legislación les confiere para fomentar la contratación estable.
- Llevar a cabo campañas divulgativas que resalten las ventajas de la contratación estable sobre las modalidades de contratación temporal entre los empresarios y la población trabajadora y ante la opinión pública general.
- Valorar el diseño de un informe de análisis y explotación de datos de temporalidad laboral en la Región, con la periodicidad que se determine.
- El Gobierno Regional y las organizaciones sindicales, se comprometen a seguir avanzando en la línea de reducción de la tasa de temporalidad de sus empleados públicos.

- Crear, en el seno del Consejo Asesor de Relaciones Laborales, un grupo de trabajo específico sobre negociación colectiva, que estudie el desarrollo de la misma en la Región de Murcia así como las posibilidades de mejora en el tratamiento que ésta realiza a la estabilidad en el empleo y a cualquier cuestión laboral que mejore la ejecución de las previsiones legales.

2.3 Administración Pública

- 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:

- ◆ 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 el 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.

- ◆ Incluir 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.

- Sobre el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de seguridad social
 - ◆ Incluir 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.
 - ◆ 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.

- En materia de subcontratación:
 - ◆ En los contratos de servicios y para el caso de que se incluya en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la posibilidad de subcontratación, se establecerá la prohibición de volver a subcontratar lo previamente ya subcontratado.
 - ◆ Tender a la previsión en los pliegos o anuncios de licitación de contratos que los licitadores indiquen en sus ofertas la parte del contrato que tengan previsto subcontratar.
 - ◆ 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.

- En materia de cumplimiento de niveles retributivos
 - ◆ 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.
 - ◆ 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.

2.4 Lucha contra la Economía Irregular

En materia de lucha contra la economía irregular, las partes acuerdan:

- En el marco de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Administración Autonómica propondrá la realización de campañas específicas de vigilancia y control sobre las siguientes cuestiones:
 - ◆ Prestaciones laborales no declaradas.
 - ◆ Cumplimiento de los límites legales y convencionales sobre temporalidad de los contratos, incluidos los celebrados por empresas concesionarias de servicios públicos.
 - ◆ Uso indebido de contratos formativos y a tiempo parcial.
 - ◆ Fraude en las cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social

Para el desarrollo de estas campañas y, en general, de todas las actuaciones a realizar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Administración Autonómica prestará toda la colaboración que se le demande. Se destinarán recursos para la formación del funcionariado del sistema de Inspección en materias de competencia autonómica.

- Los Agentes Sociales firmantes de este Pacto podrán realizar propuestas sobre la planificación anual de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias de ámbito competencial autonómico, a través del grupo específico del Consejo Asesor de Relaciones Laborales creado al efecto.

Igualmente serán informados sobre la planificación definitiva, así como de los resultados generales de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Dirección General de Trabajo en materia sancionadora.

- Llevar a cabo campañas divulgativas para concienciar al empresariado y a los trabajadores y trabajadoras, así como a la sociedad en general, de los perjuicios que produce el incumplimiento de la legislación laboral. Asimismo, las partes firmantes de este pacto consideran un estímulo para el afloramiento de la economía irregular la puesta en marcha de acciones informativas sobre normativa laboral y fiscal, posibilidades de financiación, ayudas institucionales, protocolos de actuación etc.
- Seguir avanzando en la racionalización y simplificación de los trámites administrativos con el fin de reducir costes administrativos.

2.5 Responsabilidad Social Corporativa

En materia de responsabilidad social corporativa, las partes firmantes acuerdan:

- Promover, de común acuerdo de las partes firmantes de este Pacto, la difusión de la Responsabilidad Social Corporativa y de las buenas prácticas para su implantación entre la sociedad en general y el mundo laboral en particular, incidiendo en los beneficios que proporciona a una y a otro así como la implicación de las personas trabajadoras y sus representantes en la misma.
- Apoyar la implantación en las empresas de buenas prácticas en Responsabilidad Social Corporativa. Para ello, se pondrá a su disposición medidas de ayuda para la puesta en práctica de la misma en su ámbito de actividad, previa consulta con las partes firmantes de este Pacto.
- Apoyar la investigación y los estudios que vayan encaminados a explorar nuevas manifestaciones de la RSC y mejores métodos de implantación de la misma en las empresas, todo ello, teniendo en cuenta las particularidades geográficas y sectoriales.

2.6 Seguridad Laboral

Las partes firmantes del presente pacto consideran un principio irrenunciable que el desempeño de cualquier tipo de actividad laboral y profesional no puede provocar daños a la salud ni a la integridad personal, que la seguridad y salud han de ser consustanciales al desarrollo de las referidas actividades.

Mostrando un pleno convencimiento de ello, consideran prioritarios los siguientes objetivos:

- La reducción progresiva de los accidentes de trabajo y de los índices de incidencia de los mismos sobre la población.
- La mejora constante de las condiciones de trabajo en todos sus aspectos: seguridad, higiene, ergonomía, psicología y salud.
- La potenciación de la integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de las empresas, mediante la asunción por parte de éstas de actividades preventivas.
- El incremento de los niveles de formación en prevención de riesgos laborales entre el empresariado y los trabajadores y las trabajadoras de la Región de Murcia.

Dada la plena vigencia del Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales 2008-2012, se estará a la ejecución de las medidas que contempla así como a las futuras disposiciones que se adopten en marco de su Comisión de Seguimiento.

Se continuará con la colaboración de la Administración Autonómica con los Gabinetes Técnicos de las organizaciones firmantes de este pacto, y se mantendrá la dotación de recursos en medios humanos recogida en el Pacto anterior.

3.- PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

3.1 Participación Institucional

Las partes firmantes del presente Pacto manifiestan su voluntad común de fijar un marco legal estable que fije el cauce permanente de participación institucional entre la Administración Autonómica y los agentes sociales más representativos. Es por ello que la Administración se compromete a iniciar, con el consenso de las partes

firmantes del presente Pacto, la tramitación ante la Asamblea Regional de una Ley de Participación Institucional.

Se pone de manifiesto el deseo de que la citada Ley haya sido aprobada antes de la finalización de la presente legislatura autonómica. Con ese fin, la Administración Regional asume el compromiso de concluir y poner a disposición de los firmantes del Pacto, en el plazo de un mes, un primer borrador de proyecto de la citada Ley.

3.2 Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes del presente Pacto acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento sobre el desarrollo de las acciones acordadas.

La Comisión acordará sus normas de funcionamiento.

Estará integrada por cuatro representantes de la Administración Autonómica, dos de la C.R.O.E.M, uno de U.G.T. Región de Murcia y uno de CC.OO. Región de Murcia. Será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia laboral o, en su defecto, por la autoridad en quien ésta delegue.

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 presupuestaria.

PRESUPUESTO

1.- Mejora de la Empleabilidad

1.1.- Políticas Activas de Empleo

1.1.1.- Fomento de Empleo

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Incentivar la creación de empleo estable en las empresas, con especial atención al impacto de género, priorizando la contratación de las mujeres, así como de las personas jóvenes menores de 30 años, así como de las mayores de 45 años.	2.000.000	2.000.000	2.040.000	2.080.080
Incentivar el mantenimiento del empleo, fomentando la transformación de los contratos temporales o de duración determinada en indefinidos a tiempo completo, de las personas con más dificultades de inserción laboral como las mujeres menores de 30 años y las personas mayores de 55 años.	350.000	350.000	357.000	364.140
Fomentar el acceso al empleo de jóvenes titulados Universitarios y de Formación Profesional mediante la incentivación de su contratación indefinida por las pequeñas y medianas empresas, pertenecientes a los sectores productivos estratégicos.	100.000	100.000	102.000	104.040

1.1.3.- Orientación Profesional

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Progresar en la integración de los diferentes servicios de orientación profesional, mediante la generalización de protocolos de actuación coherentes y coordinación por parte del SEF	3.700.000	3.700.000	3.774.000	3.849.480
Enriquecer tanto la configuración técnica como los contenidos del Portal de Orientación de la Región de Murcia, "Murcia Orienta", dotándolo de instrumentos de orientación en línea, auto diagnóstico de la empleabilidad y diseño de la carrera profesional.	300.000	300.000	-----	-----

1.1.4.- Intermediación Laboral

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Impartir la formación necesaria al personal del SEF para la puesta en práctica de los servicios de empleo a las empresas.	10.000	10.000	-----	-----

1.1.5.- Desarrollo Local

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Afianzar las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios para atender las demandas de cualificación de personas desempleadas y en condiciones desfavorecidas con el fin de insertarlos en el mundo laboral o en la formación profesional.	9.000.000	9.000.000	9.180.000	9.363.600
Creación directa de empleo por parte de la Administración mediante obra o servicios públicos a través de los programas de Empleo Público Local e institucional para desempleados, reforzándolos y manteniendo criterios de selección que permitan el acceso a los mismos de aquellos desempleados de baja empleabilidad.	10.000.000	10.000.000	10.200.000	10.404.000
Impulsar la figura de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local como interlocutores en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta entre la entidad local y el SEF.	2.000.000	2.000.000	2.040.000	2.080.800
Apoyar el sostenimiento económico de las Agencias Locales de Empleo sufragando sus gastos de funcionamiento.	120.000	120.000	122.400	124.848

1.1.6.- Fomento y Consolidación de La Actividad Emprendedora y el Autoempleo

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Promocionar y fomentar el espíritu emprendedor mediante el establecimiento de medidas para que aumente el número de emprendedores y oportunidades de creación de empresas, así como desarrollar la cultura emprendedora en la sociedad de la Región de Murcia mediante programas específicos de difusión y formación	1.200.000	1.200.000	1.204.000	1.208.080
Apoyar la creación y consolidación de empresas mediante el diseño de actuaciones concretas que apoyen a los emprendedores durante todo el ciclo de vida de una idea emprendedora.	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Líneas de financiación para la liquidez de autónomos destinadas a facilitar a las empresas el acceso a préstamos concedidos por entidades financieras, convenidos con el INFO y avalados por Undemur.	900.000	900.000	900.000	900.000
Fomentar el Autoempleo mediante el programa de subvenciones del SEF por realización de una actividad económica por cuenta propia en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el RETA.	4.700.000	4.700.000	4.794.000	4.889.880

1.2.- Formación Profesional

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Realización de un estudio de sectores productivos estratégicos para la creación de empleo y su vínculo con la oferta de formación profesional y para el empleo	20.000	17.000	-----	-----
Realización de una campaña de difusión y fomento de los permisos individuales de formación y de la formación de demanda. A su finalización se realizará un balance de resultados que mida la eficacia de la campaña para la mejora de la cualificación de los trabajadores.	6.000	6.000	-----	-----
Constitución de una beca-salario dirigida a compensar la ausencia de ingresos como consecuencia de la dedicación al estudio de la persona solicitante menor de 26 años. Tendrán la consideración de personas beneficiarias de la beca-salario, el alumnado que realice algún curso de formación para el empleo que le habilite para la obtención de un certificado de profesionalidad de niveles 1 o 2 y que cumpla los requisitos que normativamente se establezcan.	500.000	500.000	500.000	500.000
Incrementar la oferta de formación para el empleo vinculada a la obtención de Certificados de Profesionalidad.	5.000.000	5.000.000	5.100.000	5.202.000
Promover la participación y responsabilidad de las empresas respecto a la formación de sus trabajadores para mejorar la empleabilidad y productividad.	6.000	6.000	-----	-----
Fomento de una oferta de formación para el empleo flexible y que responda a las necesidades de un mercado de trabajo, que debe poder adaptarse a sus cambios, especialmente cuando se trate de formación dirigida prioritariamente a trabajadores en activo.	25.000.000	25.000.000	25.500.000	26.010.000

2.- Calidad en el Empleo

2.1- Igualdad de Oportunidades

2.1.1.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDA	ANO 2011	ANO 2012	ANO 2013	ANO 2014
Mantener y dispensar ayudas para las personas que trabajan por cuenta ajena dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	400.000	400.000	408.000	416.160
Mantener y dispensar ayudas para trabajadoras por cuenta propia y a empresas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los primeros y la de los trabajadores de las segundas.	250.000	250.000	250.000	250.000
Potenciar la cualificación y formación de las personas que presten servicios en las empresas que se dediquen a actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	800.000	800.000	816.000	832.320
Continuar con las actuaciones que tiendan a la puesta a disposición de la sociedad de la posibilidad de atención a menores en el tramo de 0 a 3 años.	11.750.000	11.750.000	11.750.000	11.800.000
Incentivar la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras para fomentar la adopción de medidas que potencien la responsabilidad social interna y externa así como la eficiencia de la organización.	200.000	225.000	250.000	300.000

2.1.2.- Medidas para personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral

MEDIDA	ANO 2011	ANO 2012	ANO 2013	ANO 2014
INMIGRANTES				
Desarrollar programas de orientación laboral y de formación para el empleo adaptados a las características de la población inmigrante que favorezcan su plena integración social.	425.010	425.010	425.010	425.010
Llevar a cabo campañas de orientación e información dirigidas a inmigrantes relativas a sus obligaciones y sus derechos de integración social adaptadas a sus peculiaridades.	145.163	145.163	145.163	145.163

JOVENES MENORES DE 30 AÑOS				
MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Desarrollar campañas de sensibilización e información dirigidas a los jóvenes sobre sus derechos y deberes laborales en colaboración con los agentes sociales.	-----	80.000	50.000	50.000
Fomentar los contratos en formación para los jóvenes menores de 21 años y que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Igualmente se fomentarán los contratos indefinidos para trabajadores menores de 30 años.	850.000	850.000	867.000	884.340

PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
Impulsar la integración social de las personas con discapacidad a través del empleo, promoviendo su participación en las ofertas de formación para el empleo, adaptando metodológica y técnicamente los programas formativos a las necesidades de las diferentes clases de discapacidad: física, síquica y sensorial.	1.400.000	1.400.000	1.428.000	1.456.560
Mantener e intensificar las ayudas para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo (CEEs).	4.200.000	4.200.000	4.284.000	4.369.680
MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Llevar a cabo acciones de información a las empresas para recordar las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad y las posibilidades de utilizar las medidas alternativas establecidas por la Ley .	-----	30.000	20.000	15.000
PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL				
Poner en marcha la Renta Básica de Inserción a través del desarrollo reglamentario de la Ley 3/2007 de 16 de Marzo, de Renta Básica de Inserción de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y acompañada de medidas de inclusión (prestaciones económicas e itinerarios de inserción).	4.200.000	4.450.000	4.700.000	4.850.000
En materia de inclusión social se impulsará la actuación en las zonas más desfavorecidas, en coordinación con las Entidades del Tercer Sector que trabajan en temas de acción social, optimizando los recursos de los territorios y aplicando los medios previstos en el I Plan Regional de Inclusión Social.	150.000	200.000	250.000	300.000

2.2- Estabilidad en el Empleo

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Llevar a cabo campañas divulgativas que resalten las ventajas de la contratación estable sobre las modalidades de contratación temporal entre empresarios y trabajadores y ante la opinión pública general.	30.000	50.000	50.000	50.000

2.3- Lucha contra la Economía Irregular

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Llevar a cabo campañas divulgativas para concienciar a empresarios y trabajadores, así como a la sociedad en general, los perjuicios que produce el incumplimiento de la legislación laboral	50.000	80.000	95.000	95.000

2.4- Responsabilidad Social Corporativa

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Promover, de común acuerdo de los firmantes de este Pacto, la difusión de la Responsabilidad Social Corporativa y de las buenas prácticas para su implantación entre la sociedad en general y el mundo laboral en particular, incidiendo en los beneficios que proporciona a una y a otro así como la implicación de los trabajadores y sus representantes en la misma.	-----	80.000	50.000	50.000
Apoyar la implantación en las empresas de buenas prácticas en Responsabilidad Social Corporativa. Para ello, se pondrá a su disposición medidas de ayuda para la puesta en práctica de la misma en su ámbito de actividad, previa consulta con las partes firmantes de este Pacto.	-----	120.000	120.000	120.000
Apoyar la investigación y los estudios que vayan encaminados a explorar nuevas manifestaciones de la RSC y mejores métodos de implantación de la misma en las empresas, todo ello, teniendo en cuenta las particularidades geográficas y sectoriales.	10.000	15.000	15.000	15.000

2.5- Seguridad Laboral

MEDIDA	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Continuar con la colaboración de la Administración Autonómica con los Gabinetes Técnicos de las organizaciones firmantes de este pacto, y se mantendrá la dotación de recursos humanos recogida en el Pacto anterior.	115.000	115.000	115.000	115.000

TOTALES

	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Mejora de la Empleabilidad	65.912.000	65.909.000	66.813.400	68.080.948
Calidad en el Empleo	24.975.173	25.665.173	26.088.173	26.539.233
Total	90.887.173	91.574.173	92.901.573	94.620.181