



AGENDA DE DIÁLOGO SOCIAL 2020

**ACUERDO DE PROPUESTAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL
POR EL EMPLEO DE CALIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA**



En Murcia, a 17 de diciembre de 2016

REUNIDOS

Excmo. Sr. D. Pedro Antonio Sánchez López, Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Sr. D. José María Albarracín Gil, Presidente de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de la Región de Murcia (CROEM).

Sr. D. Antonio Jiménez Sánchez, Secretario General de la Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia (UGT).

Sr. D. Carlos Bravo Fernández, Presidente de la Comisión Gestora de Comisiones Obreras de la Región de Murcia (CC.OO.)

EXPONEN

Tras la profunda crisis que hemos padecido y cuyos efectos se prolongan en el tiempo, hemos entrado en un proceso de recuperación de la economía y del empleo vinculado a una etapa de crecimiento, si bien aún no exenta de riesgos. Sin embargo, la duración e intensidad de la crisis todavía suponen un gran reto para mejorar las condiciones laborales de las ocupaciones existentes y para procurar una oportunidad a una gran parte de la población que todavía no ha podido acceder a un empleo.

La actual legislatura en la Región de Murcia tiene un objetivo fundamental: la generación de empleo, y que sea un empleo de calidad para fortalecer la demanda interna y la consolidación de los puestos de trabajo.

Incrementar la productividad total de los factores para garantizar la competitividad de nuestras empresas y de nuestra economía, es una premisa imprescindible para ese objetivo prioritario de la política económica del Gobierno regional: la creación de empleo sostenible y la reducción de la vulnerabilidad de nuestro sistema productivo ante futuras perturbaciones económicas.

A pesar de la mejora de la productividad total de nuestras pymes en los últimos años, se mantiene una brecha inferior con respecto a la media nacional y las economías más avanzadas, por lo que en los próximos años debemos seguir avanzando en reformas destinadas a mejorar el grado de competencia en nuestros sectores económicos, eliminando las trabas a la creación y al crecimiento empresarial (más empresas y más inversión para restaurar el potencial de nuestra economía con empresas de mayor tamaño); suprimiendo la existencia de un mercado laboral dual; mejorando la calidad del capital humano, reduciendo la tasa de abandono educativo temprano, mejorando la calidad de la educación y la empleabilidad de los desempleados, así como la formación de nuestros ocupados; mejorando el capital tecnológico de nuestras empresas, el desarrollo del I+D+i y su absorción por el sector privado.

Es por ello que el Gobierno regional y los Interlocutores Sociales consideramos que nos encontramos en un escenario que demanda actuaciones decididas que contribuyan a intensificar la recuperación y a acelerar la creación de empleo estable y de calidad.

El diálogo social debe jugar un papel relevante en este contexto. La concertación forma parte de la tradición social de la Región de Murcia y permite alinear el esfuerzo de todos en la misma dirección, lo que contribuirá a un mayor crecimiento económico, a más empleo y a un reparto equilibrado de beneficios, esfuerzos y cargas que refuerce la cohesión social.

En este proceso de recuperación nadie debe quedar atrás, por lo que nuestros principales esfuerzos deben ir dirigidos a quienes peor lo están pasando, los jóvenes, los desempleados de larga duración y especialmente a los mayores de 45 años, las personas que padecen algún tipo de discapacidad o las que se encuentran en riesgo de exclusión, así como las mujeres, con especial incidencia en aquellas que son víctimas de violencia de género.

A tal fin responde este Acuerdo, con el que se pretende sentar las bases de un nuevo proceso negociador dirigido a evaluar los actuales instrumentos de planificación relativos a empleo. A partir de esa evaluación se implementarán, en su caso, nuevos instrumentos con el objetivo de potenciar la creación de empleo y la calidad de éste, incluido el ámbito del sector público.

Nuestra responsabilidad desde el Gobierno regional y la de los agentes sociales, como representantes de las empresas y de los trabajadores, en particular, así como, en general, de los intereses económicos y sociales que les son propios, es responder a las preocupaciones y demandas sociales, especialmente en momentos en los que lograr acuerdos que beneficien al conjunto de los ciudadanos constituye la clave para superar la lacra del desempleo.

En este escenario, y entendiendo que la concertación a través del diálogo social es un elemento esencial e insoslayable a la hora de aunar esfuerzos y compromisos, nos hemos propuesto desarrollar la Estrategia Regional por el Empleo de Calidad como un ambicioso programa de medidas destinadas a consolidar una evolución positiva de la economía y el empleo, y a procurar más estabilidad y calidad del empleo, entendida la calidad en términos de estabilidad, de garantía de la seguridad y la salud en el trabajo, de igualdad de oportunidades y de cohesión social.

Al mismo tiempo se impulsará la elaboración de una Ley de Participación Institucional que articule el papel que desempeñan las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la Región de Murcia en los órganos de participación de la Administración Pública Regional.

Es evidente que al Estado corresponde la planificación económica a nivel nacional, e igualmente le corresponde la capacidad legislativa en materia de trabajo. En este sentido procede mencionar como antecedente cercano, la importancia del acuerdo de propuestas para fortalecer el crecimiento económico y el empleo que se suscribió, en julio de 2014, 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).

Sin embargo, también el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia recoge 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. En este sentido, cabe también mencionar las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma en políticas activas de empleo.

Siendo la generación de un empleo de calidad el objetivo compartido por el Gobierno regional y los interlocutores sociales,

ACUERDAN

PRIMERO: ESTRATEGIA REGIONAL POR EL EMPLEO DE CALIDAD. GRUPOS DE TRABAJO

Se adquiere el compromiso de trabajar conjuntamente en la Estrategia Regional por el Empleo de Calidad y abordar las distintas propuestas en **cuatro grupos de trabajo**:

Grupo de trabajo 1: Empleabilidad

El resultado de este grupo es el establecimiento de aquellas líneas que ayuden a generar oportunidades de empleo a los colectivos con mayores dificultades de inserción, como los jóvenes, los parados de larga duración o las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. En el mismo deben contemplarse todas las políticas activas de empleo, tanto las que se lleven a cabo por financiación europea o de la Conferencia Sectorial del Ministerio de Empleo, como aquellas otras que se puedan llevar a cabo con medios o recursos propios, con el objetivo prioritario de que nadie quede atrás en el proceso de recuperación económica. Las distintas líneas de actuación se podrán encuadrar en los siguientes ejes:

a) Orientación e intermediación

El objetivo que se plantea a través de este eje es doble: Por un lado impulsar la atención personalizada en los procesos de orientación y activación al empleo, informando, acompañando y asesorando a los ciudadanos sobre el mercado de trabajo, mejorando su posicionamiento y aumentando su empleabilidad, mejorando los medios materiales y humanos del servicio público de empleo. Por otro lado, se busca mejorar las acciones de intermediación del servicio público de empleo dotándole de mayor participación y eficacia.

b) Oportunidades de empleo

En este eje se encuadran todas aquellas acciones que tienen por objeto generar oportunidades de empleo en aquellos colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado laboral como son los jóvenes, las mujeres (especialmente aquellas que son víctimas de violencia de género) los mayores de 45 años y los parados de larga duración, las personas con discapacidad o las personas en riesgo de exclusión social.

Se han de integrar todas aquellas acciones que ya se vienen realizando de forma periódica, como el programa de integración laboral de personas con discapacidad en

Centros Especiales de Empleo, el empleo con apoyo o los gabinetes de orientación laboral de personas con discapacidad, así como los talleres de empleo para parados de larga duración. Asimismo, se integrarán todas aquellas acciones que puedan ser impulsadas para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género o colectivos en riesgo de exclusión social.

c) Igualdad de oportunidades

Aquí se agrupan aquellas acciones y medidas diseñadas con el fin de promover la igualdad en el acceso y promoción en el empleo, así como aquellas dirigidas a facilitar la movilidad geográfica y sectorial. Entre estas medidas se encuentra la gestión de los instrumentos europeos para facilitar la movilidad en la formación y la cualificación profesional.

d) Mejora del marco institucional

Se trata de un eje transversal que afecta a todos los ámbitos y cuyo objetivo es lograr una administración que sea:

- Más eficiente, a través de la evaluación del resultado de cada una de las actuaciones que se lleven a cabo, basándose en indicadores de cumplimiento.
- Más accesible, a través de la simplificación administrativa y la puesta a disposición de los ciudadanos de herramientas para facilitar su relación con la Administración.
- Más cercana, a través de acciones de contacto directo con el ciudadano.

Composición: Titulares de las Direcciones Generales de: Servicio Regional de Empleo y Formación, Relaciones Laborales, Instituto Murciano de Acción Social, Juventud, Mujer, así como representantes de CROEM, UGT y CC.OO.

Grupo de trabajo 2: Calidad en el empleo

Como resultado de este grupo de trabajo se establecen todas aquellas líneas de actuación que fomenten la calidad en el empleo, entendiéndose por tal un incremento de la estabilidad, una reducción de la temporalidad y una mejora de las condiciones laborales, incluida la lucha contra la economía sumergida y la competencia desleal. Y ello sin olvidar el papel de la responsabilidad social corporativa de las empresas. Estos objetivos sólo se pueden lograr desde el diálogo social permanente, la participación de todos los agentes implicados y la negociación colectiva.

Contendrá las siguientes líneas:

a) Lucha contra la economía irregular

El perjuicio a la adquisición de los derechos por parte de los trabajadores, a las cuentas públicas y al desarrollo de la actividad empresarial en igualdad de condiciones hacen de la economía irregular una lacra que combatir. Para conseguir una mayor efectividad es fundamental contar con la opinión de los agentes sociales para llevar a cabo la planificación de la lucha contra la economía irregular y ahondar en la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas, y trabajar por una mejora en la asignación de los recursos humanos, que refuerce y haga más eficiente la tarea de inspección laboral.

Asimismo, las partes actualizarán el plan de actuación contra la economía irregular en la Región de Murcia.

b) Seguridad y salud laboral

Para hablar de calidad en el empleo, el mismo debe desarrollarse en condiciones que eviten los daños a la salud de quien lo ejerce. El bienestar integral en los puestos de trabajo es una aspiración que ha de estar presente en toda iniciativa referida al mundo laboral. Al amparo de los avances en la negociación de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud Laboral, se estudiarán fórmulas de promoción de los espacios laborales seguros y saludables, así como la actualización del plan de prevención de riesgos laborales de la Región de Murcia.

c) Responsabilidad social corporativa

Las aportaciones voluntarias que instituciones, empresas y particulares realizan para la mejora de sus grupos de interés son una pieza clave para el desarrollo equilibrado de la sociedad, tanto por lo que suponen de mejora en las relaciones laborales en el seno de las empresas como por la incidencia positiva en todo el tejido productivo y social. Se desarrollará la Estrategia Autonómica de Incentivación de la Responsabilidad Social Corporativa en los distintos apartados de la misma.

d) Negociación colectiva

El Gobierno regional y los interlocutores sociales coinciden en que los convenios colectivos son instituciones laborales básicas que establecen las condiciones de trabajo y determinan las retribuciones. Por ello se considera necesario avanzar en la plena aplicación en nuestra Región de los acuerdos suscritos en esta materia por los agentes sociales en el marco del III Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva. Asimismo, las partes acuerdan avanzar en el debate de la racionalización de horarios.

e) Igualdad y conciliación

Los firmantes de este Acuerdo se comprometen a promover los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo, impulsando, asimismo, la puesta en marcha de un programa sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con medidas concretas.

f) Estabilidad en el empleo

Se desarrollarán medidas concretas para promover la contratación indefinida en el ámbito privado y el compromiso de las Administraciones Públicas con este objetivo en su papel como empleador y como contratante.

Siendo necesario también el impulso decidido de la Oferta de Empleo Público, previa negociación con las Organizaciones Sindicales de la Mesa General de Negociación; oferta que se basará en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin perjuicio de los aspectos que dentro de la nueva Ley de la Función Pública Regional se negocien con dichas Organizaciones y todo ello con la finalidad de dar estabilidad a la organización para una mejor prestación de los servicios públicos, ofrecer a la ciudadanía una oportunidad de conseguir un buen empleo público y seguir avanzando en la línea de reducción de la temporalidad en el desempeño del empleo público, con una tasa de reposición de efectivos fijada al máximo.

Composición: Titulares de las Direcciones Generales de: Relaciones Laborales, Servicio Regional de Empleo y Formación, Instituto de Fomento, Función Pública, así como representantes de CROEM, UGT y CC.OO.

Grupo de trabajo 3: Formación para el empleo

Este grupo de trabajo establece las líneas de actuación para mejorar la capacitación profesional de la población activa regional, tanto de ocupados como de desempleados. Se persigue igualmente mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores y desempleados, avanzando en la implantación de las competencias relevantes para el empleo. Estos objetivos implican definir los perfiles profesionales que demandará el mercado de trabajo en el corto y medio plazo, y en consecuencia acercar la oferta formativa y de la Formación Profesional del sistema educativo a las necesidades reales del mercado de trabajo.

En este sentido se abordarán dos líneas:

a) Formación para el empleo

Se han de contemplar las distintas acciones formativas impartidas tanto por organizaciones sin ánimo de lucro, como por entidades de formación o corporaciones locales.

La formación para el empleo proporciona las competencias y las cualificaciones necesarias para el acceso y la promoción profesional en el mundo del trabajo. Permite, además, progresar en el ámbito formativo y laboral a aquellas personas poco cualificadas o con un bajo nivel educativo, que, en caso contrario, serían cada vez más vulnerables y verían disminuidas sus posibilidades de obtener un empleo y de permanecer en él.

Asimismo, la formación a lo largo de la vida laboral se ha convertido en una necesidad, motivada por los innumerables cambios a los que debemos hacer frente en las sociedades avanzadas.

b) Formación Profesional reglada

La Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020 continúa con el trabajo iniciado con los anteriores Planes Regionales de FP. Su elaboración es un ejemplo de trabajo y diálogo conjunto entre representantes de la Administración regional, CROEM, UGT y CC.OO., que, a partir de un debate enriquecedor y constructivo, definió los objetivos, líneas, programas y medidas que vertebrarían la Estrategia, configurándose como el documento de referencia de las actuaciones a desarrollar en materia de Formación Profesional en los próximos años.

Composición: Titulares de las Direcciones Generales de: Servicio Regional de Empleo y Formación, Relaciones Laborales, Formación Profesional, Universidades, así como representantes de CROEM, UGT y CC.OO.

Grupo de trabajo 4: Emprendimiento y autoempleo

Este grupo integra las acciones y medidas encaminadas al apoyo integral de la actividad empresarial y la sensibilización hacia el emprendimiento, sin olvidar las medidas dirigidas a consolidación de las iniciativas empresariales.

a) Apoyo a las empresas y a los emprendedores y mejora de la productividad

La creación de empleo de calidad depende del esfuerzo de empresarios y emprendedores en un contexto favorable propiciado por las Administraciones Públicas, y con actuaciones de las mismas que sirvan de catalizador a tales iniciativas.

Se actualizarán los mecanismos disponibles para tales fines desde el presupuesto de que el impulso a la actividad económica en nuestra Región vendrá dado por la puesta en marcha o consolidación de varias acciones: apoyando la internacionalización de nuestro tejido empresarial, promoviendo en nuestra Región una economía abierta y dinámica que atraiga la inversión, apoyando la innovación empresarial, apoyando proyectos tractores, fomentando el acercamiento entre la Red de investigación y las empresas mediante instrumentos de transferencia tecnológica y de investigación, e impulsando la colaboración empresarial.

Estas acciones se deben diseñar teniendo presente que su objetivo es el aumento de la productividad de nuestras empresas, lo que las situará en una posición competitiva más favorable que les permitirá crecer.

Así, en el diseño de estas acciones se prestará especial atención a evitar que se empleen de forma indebida, y de modo especial en lo que afecta a los trabajadores autónomos dependientes.

b) Fomento de la actividad emprendedora y el autoempleo

Este eje estará dirigido a fomentar el empleo por cuenta propia y la creación de empresas mediante la educación, la formación, la información y el apoyo a su establecimiento. En este sentido se seguirá ayudando económicamente a su establecimiento, y se profundizará en las acciones de apoyo y asesoramiento.

Composición: Titulares de las Direcciones Generales de: Instituto de Fomento, Servicio Regional de Empleo y Formación, Relaciones laborales, así como representantes de CROEM, UGT y CC.OO.

SEGUNDO: PLAZOS DE EJECUCIÓN Y PRESUPUESTO

La Estrategia Regional por el Empleo de Calidad tiene como horizonte temporal el año 2020. No obstante, anualmente será revisada en sus acciones, objetivos, presupuesto y evolución. Se comprometerá una inversión de al menos 660 millones hasta el año 2020.

TERCERO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El Gobierno regional y los interlocutores sociales acuerdan constituir un grupo de trabajo donde se desarrollen y concreten el conjunto de programas e iniciativas que recoge el presente documento, que serán objeto de evaluación a través de indicadores y mediante la constitución de una comisión de seguimiento.

En el marco de lo pactado en este instrumento de planificación regional, reconociendo el relevante papel atribuido a las Organizaciones Sindicales en el diseño y elaboración de estrategias regionales, acciones técnicas, participación en el control y seguimiento de su cumplimiento, y evaluación de las políticas públicas que se incorporan, y, en general, en su participación en los numerosos órganos consultivos en los que se perfilan las distintas acciones de responsabilidad pública en los ámbitos económico, social y laboral, se hace necesario dar cobertura a estas actividades constitucionalmente amparadas mediante la puesta a disposición de las organizaciones sindicales firmantes de recursos humanos que faciliten el ejercicio de su participación institucional en dichos órganos.

A tal efecto se posibilitará a través de los cauces de negociación correspondientes la concesión de permisos, de carácter institucional, en su caso, a personas empleadas públicas. Las licencias sindicales serán concedidas a propuesta de los secretarios generales de la Unión de Comunidad Autónoma de UGT Región de Murcia y de la Unión Regional de CCOO de la Región de Murcia .

Compartiendo las partes firmantes el objetivo de reforzar el actual modelo de participación institucional, la consolidación del proceso de generación de empleo y avanzar en un empleo de mayor calidad, en prueba de su conformidad suscriben el presente acuerdo, en cuadruplicado ejemplar, en la ciudad y fecha arriba indicados.

FIRMA

FIRMA

FIRMA

FIRMA