



PROGRAMA DE RECOLOCACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LA CRISIS ECONÓMICA.

La actual situación económica se traduce, entre otros aspectos, en un incremento muy acusado del paro registrado en nuestra Región. Ante ella, se hace necesaria la puesta en marcha de actuaciones orientadas a la inserción laboral de aquellas personas trabajadoras que pasan a la situación de desempleo proveniente de sectores de la actividad económica cuya capacidad de absorción de mano de obra se halla en regresión. De manera complementaria, la mayor afluencia de ciudadanos obliga a implantar protocolos de atención más ágiles, que liberen a nuestros usuarios de la necesidad de realizar presencialmente determinados trámites burocráticos y repetitivos, y mejoren el actual modelo de atención al ciudadano desde la Oficina de Empleo a través de medios telemáticos, Internet y el uso de las nuevas tecnologías.

De una parte, la evolución reciente del mercado laboral regional, aconseja acometer actuaciones de recualificación profesional de personas trabajadoras cuya situación de desempleo cabe atribuir al colapso sufrido, fundamentalmente, por el sector de la construcción y el de los servicios vinculados a aquélla.

Por otro lado, y complementariamente, es preciso considerar la situación del empleo vinculado a sectores como la agricultura y la industria, donde a medio y largo plazo se aprecia una lenta pero permanente disminución en los niveles de actividad productiva.

Por último, ha de considerarse la configuración y características de las actividades productivas que en nuestra Región se encuadran dentro del sector servicios, habida cuenta de que se trata de un sector heterogéneo por definición, que engloba actividades muy dispares en cuanto a la productividad de las mismas, la cualificación requerida, el volumen de contratos que genera y las condiciones laborales asociadas a estas contrataciones.

Todas estas consideraciones han de ponerse en el contexto de un mercado laboral con las tasas de actividad y ocupación más altas de la historia. El resultado es una situación de grave desequilibrio en el mercado laboral al combinarse una disminución neta de la demanda de trabajo por parte de los empleadores con una oferta de trabajo muy elevada y a veces difícil de satisfacer por parte de las personas trabajadoras.

Cuadro I: Evolución porcentual de indicadores de la oferta de trabajo. Datos EPA.

Período	tasa de actividad	tasa de empleo	tasa de paro	tasa de inactividad
2005TI	57,08%	51,92%	9,04%	42,92%
2005TII	57,97%	53,30%	8,05%	42,03%
2005TIII	57,91%	53,55%	7,56%	42,09%
2005TIV	58,38%	54,04%	7,42%	41,62%
2006TI	58,61%	54,10%	7,69%	41,38%
2006TII	59,50%	54,79%	7,91%	40,50%
2006TIII	58,57%	53,96%	7,88%	41,43%
2006TIV	59,24%	54,55%	7,90%	40,77%
2007TI	60,01%	55,72%	7,16%	39,99%
2007TII	60,60%	56,61%	6,58%	39,41%
2007TIII	60,65%	55,65%	8,24%	39,36%
2007TIV	60,56%	55,55%	8,27%	39,44%
2008TI	61,44%	55,60%	9,51%	38,56%
2008TII	61,99%	54,96%	11,33%	38,01%

Cuadro II: Evolución cuantitativa de la oferta de trabajo. Datos EPA.

Período	población	activos	ocupados	parados	parados que buscan primer empleo	inactivos
2005TI	1.059.700	604.900	550.200	54.700	6.500	454.800
2005TII	1.066.800	618.400	568.600	49.800	6.300	448.400
2005TIII	1.074.200	622.100	575.200	47.000	5.000	452.100
2005TIV	1.082.100	631.700	584.800	46.900	6.700	450.400
2006TI	1.089.300	638.400	589.300	49.100	5.800	450.800
2006TII	1.095.800	652.000	600.400	51.600	7.100	443.800

2006TIII	1.102.400	645.700	594.800	50.900	5.400	456.700
2006TIV	1.110.600	657.900	605.800	52.000	6.000	452.800
2007TI	1.119.900	672.100	624.000	48.100	4.900	447.900
2007TII	1.128.800	684.000	639.000	45.000	4.600	444.900
2007TIII	1.136.700	689.400	632.600	56.800	8.000	447.400
2007TIV	1.144.500	693.100	635.800	57.300	5.200	451.400
2008TI	1.152.400	708.000	640.700	67.300	4.200	444.400
2008TII	1.160.100	719.100	637.600	81.500	5.100	441.000

Cuadro III: Distribución sectorial del empleo. Datos porcentuales:

	REGIÓN DE MURCIA			ESPAÑA		
	Población activa	Ocupados	Parados	Población activa	Ocupados	Parados
2005						
Agricultura y pesca	11,2	11,2	11,0	5,3	5,3	5,6
Industria	16,4	17,1	8,2	16,5	17,3	8,4
Construcción	15,7	16,3	9,7	12,0	12,4	7,9
Servicios	53,6	55,4	33,0	62,3	65,0	35,2
No clasificables	3,1		38,2	3,9		42,8
2006						
Agricultura y pesca	9,6	9,9	7,1	4,8	4,8	4,9
Industria	15,0	15,4	10,2	15,9	16,7	8,0
Construcción	16,2	16,7	9,6	12,5	12,9	8,8
Servicios	56,2	58,0	35,7	63,4	65,7	38,5
No clasificables	2,9		37,3	3,4		39,8
2007						
Agricultura y pesca	9,8	10,0	7,3	4,6	4,5	5,3
Industria	15,0	15,5	8,5	15,3	16,0	7,4
Construcción	16,6	17,0	11,7	13,0	13,3	10,0
Servicios	56,1	57,5	38,3	63,9	66,2	38,9
No clasificables	2,6		34,3	3,2		

Para hacer frente tanto a la situación actual como a la que previsiblemente se dará en el futuro, y desde la perspectiva de los servicios de empleo, resulta aconsejable implantar protocolos de atención que tengan por objetivo reducir las cifras de desempleo asociadas a los desajustes que se vislumbran en el mercado laboral, teniendo en cuenta que nuestra actuación debe atender a las siguientes premisas:

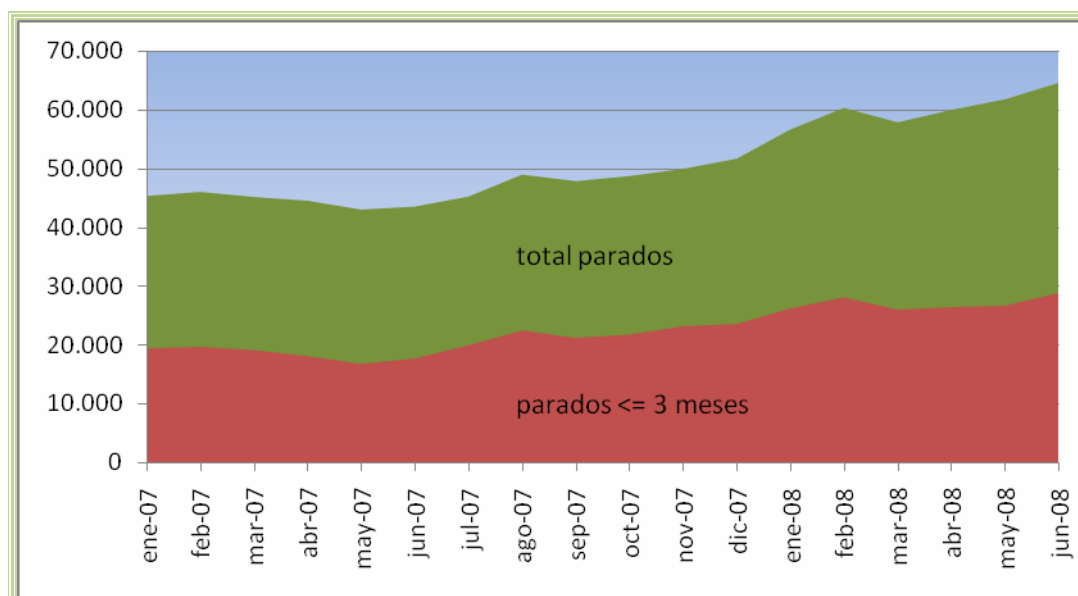


1. Aprovechar la alta empleabilidad de las personas desempleadas que han perdido recientemente su puesto de trabajo, habilitando protocolos de intermediación que aseguren un volumen elevado de información sobre ofertas y demandas que sea accesible tanto a personas trabajadoras como a empleadores.
2. Incrementar el impacto y la eficacia de las medidas de políticas activas dirigidas al colectivo de personas desempleadas de larga duración, a fin de evitar su expulsión definitiva del mercado laboral.
3. Diseñar e implantar protocolos de orientación e inserción laboral que procuren la reubicación sectorial de las personas trabajadoras que provienen de la construcción y servicios asociados a la misma, cuyos niveles de actividad han caído bruscamente y para los que no se adivina una reactivación a corto o medio plazo.
4. Facilitar, desde los Servicios de Orientación, y en coordinación con la Subdirección de Formación, la formación y adecuada cualificación de las personas trabajadoras en aquellos sectores como la agricultura, la industria o los servicios, que hayan de tomar el relevo en el marco de la actividad productiva regional.

En relación con los servicios orientados hacia la rápida recolocación de personas desempleadas de corta duración, y de acuerdo con las cifras de paro registrado, el porcentaje de demandas con antigüedad inferior a 3 meses se mueve habitualmente en niveles en torno al 45% del total de demandas en desempleo. Estos porcentajes se mantienen relativamente constantes tanto en situaciones de buen comportamiento del empleo como en las de aumento del desempleo:

Cuadro IV: Evolución datos desempleo por antigüedad en la demanda:

MESES	PARADOS	<= 3 meses	% <= 3 meses	> 3 <= 6 meses	% >3 <= 6	>6 <= 12	% >6 <= 12	> 12 meses	% > 12 meses
ene-07	45295	19446	42,93%	8270	18,26%	6746	14,89%	10833	23,92%
feb-07	45982	19712	42,87%	8708	18,94%	6600	14,35%	10962	23,84%
mar-07	45112	19143	42,43%	7848	17,40%	7100	15,74%	11021	24,43%
abr-07	44471	18125	40,76%	7843	17,64%	7468	16,79%	11035	24,81%
may-07	42981	16791	39,07%	7719	17,96%	7543	17,55%	10928	25,43%
jun-07	43481	17730	40,78%	7625	17,54%	7277	16,74%	10849	24,95%
jul-07	45188	19980	44,22%	7049	15,60%	7321	16,20%	10838	23,98%
ago-07	48922	22496	45,98%	7313	14,95%	8014	16,38%	11099	22,69%
sep-07	47807	21241	44,43%	7630	15,96%	7698	16,10%	11238	23,51%
oct-07	48669	21787	44,77%	8324	17,10%	7366	15,13%	11192	23,00%
nov-07	49895	23236	46,57%	8117	16,27%	7294	14,62%	11248	22,54%
dic-07	51623	23596	45,71%	9036	17,50%	7743	15,00%	11248	21,79%
ene-08	56594	26246	46,38%	10365	18,31%	8222	14,53%	11761	20,78%
feb-08	60261	28162	46,73%	11761	19,52%	8322	13,81%	12016	19,94%
mar-08	57813	26041	45,04%	10718	18,54%	8769	15,17%	12285	21,25%
abr-08	59923	26485	44,20%	11136	18,58%	9831	16,41%	12471	20,81%
may-08	61724	26708	43,27%	11867	19,23%	10384	16,82%	12765	20,68%
jun-08	64512	28873	44,76%	12329	19,11%	10305	15,97%	13005	20,16%



En consecuencia, un protocolo orientado a las personas trabajadoras con demanda inferior a los tres meses implica la necesidad de actuar sobre un colectivo muy amplio de usuarios. En concreto, y de acuerdo con el paro registrado en junio de 2008, se trata de 28.873 personas, el 44,76% del total de



personas trabajadoras en paro de nuestra Región. Los mecanismos de captación que se diseñen deben permitir identificar y atender a los posibles usuarios en el plazo más breve posible, ya que lo que se pretende es precisamente aprovechar la mayor empleabilidad de estas personas trabajadoras en los primeros meses del desempleo. Para ello, resulta imprescindible que desde el mismo momento de la inscripción, se detecte si el demandante es susceptible o está interesado en acceder a los protocolos de diseño de itinerarios e intermediación avanzada que en este momento ya son de aplicación por parte de los servicios de Orientación ubicados en las Oficinas de Empleo del SEF, y que desde este mismo año se harán extensibles a las acciones de orientación coordinadas por el SEF a través de la red de entidades OPEAS.

Por otro lado, los datos reflejados en el Cuadro IV muestran unos porcentajes de personas desempleadas de larga duración que se mueven en torno al 20%, con escasas variaciones. Para atender a este colectivo se hace preciso habilitar mecanismos de citación individualizada, derivación hacia los servicios de Orientación y elaboración de itinerarios de inserción diseñados específicamente para solucionar los problemas de desmotivación y descualificación que lleva aparejado una situación de alejamiento prolongado del mercado laboral, para a través de ellos procurar la inserción laboral de las personas desempleadas de larga duración.

Para su puesta en práctica, se establecen las siguientes actuaciones:

Inscripción de la demanda.

El momento actual se caracteriza, lógicamente, por una mayor afluencia de usuarios a nuestras Oficinas con el propósito de formalizar su demanda de empleo. Ello se traduce en que, en no pocas situaciones, la inscripción se resuelva con una mera reactivación de los datos personales y profesionales ya existentes en SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo). A sabiendas de que las cargas de trabajo actuales impedirán un



proceso de inscripción muy pormenorizado, se debe asegurar, en todo caso, que en dicho proceso se lleven a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Si el usuario solicita únicamente servicios externos o previos al empleo, y no es solicitante ni beneficiario de prestaciones, ha de encuadrarse la demanda dentro de los colectivos especiales 10 ó 17, según proceda, al no ser demandantes de empleo.
- b) Si el usuario manifiesta que su situación en desempleo va a ser meramente coyuntural, ya que sabe a ciencia cierta que va a ser contratado próximamente, la demanda debe ser catalogada como de “empleo coyuntural”. En tales casos se informará al usuario de que, caso de no llegar a formalizar el contrato, deberá comunicarlo a la Oficina de Empleo para que ésta proceda a reclasificar su demanda.
- c) En los demás casos, se ofrecerá a todos los demandantes el Cuestionario de Ayuda para la Búsqueda de Empleo, de acuerdo con el protocolo de ofrecimiento del CABE incluido en el Programa de Acompañamiento Activo a la Inserción.
- d) Los protocolos y procedimientos que describen la labor de inscripción de la demanda han de contener mecanismos estandarizados de habilitación y difusión de los servicios de administración electrónica y multicanal que se establecen en este documento.
- e) Desde la Unidad Técnica de Coordinación de Oficinas de Empleo (UTECO) se diseñará un calendario de visitas a las Oficinas de Empleo para garantizar la ejecución correcta, uniforme y coordinada de éste y otros procedimientos.



Establecimiento de un calendario de atención a los demandantes de larga duración por parte de los servicios de Orientación.

La actuación del técnico en orientación se ajustará a las peculiaridades, arriba esbozadas, de este colectivo. Se reforzará la utilización de acciones grupales específicamente diseñadas para mejorar la motivación del trabajador, se le proveerá de una red de contactos con el mercado laboral y se buscará la implicación de entidades colaboradoras con el SEF, a través de los programas de fomento de empleo, con experiencia en la atención a personas desempleadas de larga duración.

Implantación de servicios de administración electrónica y multicanal.

En la actualidad, la relación entre la Oficina de Empleo y el ciudadano es casi exclusivamente presencial. De cara al demandante de empleo, los servicios telemáticos incluidos en el proyecto “Tu Oficina SEF en casa”, con ser importantes, no han alcanzado aún un nivel de utilización óptimo. El siguiente cuadro muestra el número de usuarios que han utilizado estos servicios en el presente año:

	Consulta DARDE	Duplicado DARDE	Informe ocupaciones	Informe períodos de inscripción	Informe servicios y especialidades requeridas	Informe situación	Informe situación de desempleo ininterrumpido	Renovación	TOTAL
ene-08	1093	197	242	244	113	445	172	1058	3564
feb-08	1173	134	222	218	97	446	171	1120	3581
mar-08	800	122	158	215	94	239	151	1084	2863
abr-08	719	152	157	222	65	300	153	1466	3234
may-08	732	122	161	213	67	210	137	1511	3153
jun-08	663	143	155	268	60	195	123	1185	2792

*DARDE (Demanda de empleo)



Ante estos datos, se impone la necesidad de incrementar los esfuerzos para difundir entre nuestros usuarios la utilización de los servicios telemáticos a la demanda de empleo actualmente implantados. Para ello, y como primer paso, la UTECO realizará las actuaciones precisas para extender al resto de Oficinas los protocolos de difusión actualmente utilizados, como buena práctica, en la Oficina de Cartagena.

De manera complementaria, debe profundizarse en el diseño e implementación de dispositivos que sustituyan el actual modelo de atención presencial por un nuevo marco de relación multicanal: presencial descentralizada, Internet, correo electrónico, mensajes SMS, teléfono 012, cajeros automáticos, puntos de autoservicio, teletexto, etc.

a) Instalación de puntos de autoservicio en ayuntamientos y entidades colaboradoras:

El objetivo de este proyecto sería el de acercar el SEF al ciudadano permitiendo a éste realizar una serie de operaciones mecánicas que no necesitan un alto nivel de especialización. Para ponerlo en práctica, sería conveniente que se dotara a todos los ayuntamientos de la Región, así como a las sedes de las entidades colaboradoras del SEF, con cajeros de autoservicio, convenientemente identificados, en donde el usuario podría realizar las siguientes operaciones: renovación de la demanda, obtención de duplicado del DARDE, informes de ocupaciones demandadas y períodos de inscripción, información de ofertas de empleo publicadas en web e información sobre cursos de formación.

b) Creación de áreas de autoservicio en las Oficinas de Empleo:

Se trataría de habilitar en las Oficinas espacios dotados de la infraestructura informática necesaria para ofrecer diferentes prestaciones al usuario por el procedimiento de autoservicio. Estas áreas permitirían, como mínimo, acceder a los mismos servicios disponibles a través de los cajeros. Además, podrían acompañar otras utilidades relacionadas con la prestación por desempleo. Para esta iniciativa, como para otras que



afectan al modelo actual de atención en el ámbito de la Oficina de Empleo, se debe llegar a compromisos formales de colaboración y coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

c) Mensajes SMS y correo electrónico: El procedimiento de inscripción de la demanda debe cubrir una serie de ítems precisos, uno de los cuales ha de ser el de dejar registro del número de teléfono móvil y dirección de correo electrónico del demandante. Ello permitirá la difusión de mensajes de contenido diverso:

- Aviso de renovación de la demanda.
- Aviso de caducidad de la demanda por incompleta.
- Aviso de caducidad de la demanda por vencimiento del permiso de residencia o trabajo.
- Recordatorio de cita para entrevista.
- Recordatorio para actividad de orientación.
- Información sobre ofertas de empleo.
- Información sobre oferta pública de empleo.

Red de Servicios de Orientación.

- a) En el momento actual, los servicios de Orientación ubicados en las Oficinas de Empleo atenderán al colectivo de demandantes extranjeros y a los solicitantes del Cheque Empleo Joven, de acuerdo con los protocolos establecidos al efecto.
- b) Conforme vayan iniciando su actividad las entidades OPEA, éstas atenderán en primer lugar a los demandantes que hayan accedido a formalizar el CABE. La asignación y derivación de usuarios se realizará de manera centralizada desde la Unidad de Coordinación de Tutorías.



- c) Con la efectiva ampliación realizada de la plantilla de orientadores en la red de Oficinas la atención a demandantes que han cumplimentado el CABA se repartirá entre las entidades OPEA y los técnicos en orientación propios.
- d) Asimismo, se pondrá en marcha una nueva línea de actuación dirigida a las personas desempleadas de larga duración.
- e) Los Orientadores que atienden a los usuarios estarán puntualmente informados a través de datos estadísticos y estudios obtenidos por el Observatorio Ocupacional del SEF sobre las tendencias del mercado de trabajo en cuanto a la creación de empleo.

En la actualidad la red de orientadores del SEF está constituida por 38 personas distribuidas por las OO.EE de la Región más 48 que se han incorporado a la red hacia en septiembre y que reforzarán los municipios con mayores tasa de paro, además se cuenta con alrededor de 100 personas más integradas en la red financiadas a través de las subvenciones del programa OPEA.

Por otro lado, hay que decir que la actividad de orientación, no hay que entenderla como una actividad concreta, como una herramienta dentro de las políticas activas de empleo, sino como una actividad más compleja, donde se conjugan todas las políticas activas de empleo (formación, orientación etc.) para tutorizar y realizar el seguimiento de las personas trabajadoras hasta su inclusión laboral. Deben de concebirse sus funciones desde una perspectiva más amplia a través de los itinerarios de inserción laboral, funciones que tienen encomendada en la actualidad la red de tutores internos y externos (ver apartados siguientes de intermediación avanzada y diseño de itinerarios).



Programa de Intermediación Avanzada.

- a) Con la actual configuración del aplicativo informático diseñado para la gestión del Programa de Acompañamiento Activo a la Inserción, no es posible llevar a cabo un seguimiento sistemático de los índices de inserción obtenidos por los demandantes que, tras ser catalogados como de DIPOSICIÓN ALTA para el empleo, se embarcan en el Programa de Intermediación Avanzada. No obstante, y por vía de muestreo, se han recabado datos al respecto, y de la información obtenida parecen derivarse unos resultados satisfactorios. Se recuerda a este respecto que el protocolo de intermediación avanzada pretendía básicamente la inserción laboral de los usuarios en un plazo inferior a 90 días.
- b) Dando por buenos los coeficientes de salida del paro registrado plasmados en los diferentes estudios realizados sobre la empleabilidad de las personas desempleadas, parece evidente que las personas trabajadoras con poca antigüedad en la demanda deben de beneficiarse de manera especial de las actuaciones de ayuda para la inserción inmediata incluidas en el Protocolo de Intermediación Avanzada.
- c) En consecuencia, los Orientadores deben tener en cuenta el mayor coeficiente de salida que presentan estas personas trabajadoras a la hora de valorar su inclusión en el programa de Intermediación Avanzada.
- d) En cualquier caso, es evidente que la efectividad de los protocolos incluidos en el Programa de Intermediación Avanzada habrá de ponerse de manifiesto con ocasión de la puesta en marcha de los procesos de búsqueda y selección de currículos por parte de los agentes sociales, y profesionales vinculados al ámbito laboral que, previa formalización del correspondiente convenio, pasen a integrar la incipiente “Red de Entidades Colaboradores para la Intermediación Laboral”. La participación de terceros en esta red, en ningún caso, supone que la actividad de intermediación se



haga al margen del SEF, esta actividad de intermediación es realizada directamente por el SEF, al ser este a través de su sistema de información el que pone en contacto la oferta con la demanda de empleo.

- e) Los convenios que se formalicen incluirán un contenido mínimo aprobado por el Consejo de Administración del SEF. En todo caso, las entidades que suscriban estos convenios estarán obligados a cumplir los requisitos y condiciones que para el acceso y tratamiento de datos personales establece la vigente Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Por su parte, la infraestructura técnica habilitada por el SEF posibilitará el seguimiento y control del cumplimiento de estas obligaciones.

El protocolo del programa de Intermediación avanzada ha sido aprobado por el Consejo de Administración del SEF, y se está aplicando ya en las Oficinas de Empleo de la Región. Resumidamente, consiste básicamente en la clasificación de los demandantes de empleo conforme a su empleabilidad en tres niveles, disposición baja, media y alta, de manera que los demandantes con disposición alta y media son aptos en términos de empleabilidad para intermediar con ellos en el mercado, los clasificados como de disposición baja son susceptibles de ser los destinatarios de las políticas activas de empleo (formación, orientación, programas públicos de empleo, escuelas taller etc.).

La disposición para el empleo se obtiene a través de la cumplimentación por parte del desempleado de un formulario, denominado Cuestionario para la Asistencia y Búsqueda de Empleo (CABE) y entrevistas con los orientadores.



Diseño de itinerarios.

- a) Los usuarios con una disposición para el empleo MEDIA, y los de disposición ALTA para los que resulte aconsejable, se acogerán a los protocolos de diseño de itinerarios individualizados de inserción incluidos en el Programa de Acompañamiento Activo a la Inserción.
- b) Los usuarios cuya disposición para el empleo BAJA se derive de su condición de parados de larga duración se acogerán a protocolos específicos de actuación dirigidos hacia este colectivo.
- c) En el diseño de estos itinerarios se procurará la derivación hacia acciones de formación para el empleo que permitan la recualificación profesional de personas trabajadoras provenientes de sectores en recesión.
- d) La adecuada gestión de los itinerarios diseñados se logrará implantando circuitos de comunicación ágiles entre la red de Orientadores y la Subdirección de Formación que permitan conocer de manera inmediata las características de los cursos programados.
- e) Asimismo, se pondrá a disposición de la red de Orientadores toda la información recabada en torno a las necesidades emergentes del mercado de trabajo, de tal forma que en el diseño de los itinerarios puedan adoptarse decisiones fundadas que permitan la recualificación de las personas trabajadoras en los sectores productivos más dinámicos, con mayor capacidad de crecimiento, o con mayor demanda de mano de obra.
- f) Dentro del abanico de políticas activas, articuladas en los itinerarios de inserción, se reforzarán los programas de empleo público local e institucional con el doble propósito de mejorar la experiencia de las personas trabajadoras en desempleo y suplir la menor demanda de trabajo por parte del sector privado de la economía.

Nuevas oportunidades de empleo.

En la actual coyuntura, resulta imprescindible realizar un esfuerzo por incrementar la cuota de mercado de nuestros servicios de intermediación, por la vía de conocer las oportunidades de empleo que se vislumbran como consecuencia de la apertura o ampliación de nuevas empresa o centros de trabajo en nuestra Región. A este respecto, determinados proyectos, algunos ya en marcha como la nueva planta de Repsol o la construcción del Aeropuerto de la Región de Murcia, y otros que pueden cristalizar en los próximos meses, como la apertura del futuro Hipercor, pasarán a integrarse en los estándares y procesos de intermediación avanzada del SEF. Las actuaciones a seguir para albergar estos proyectos reproducirán los mecanismos ya diseñados para Repsol:

- Contactos institucionales con los responsables del proyecto.
- Captación de información sobre el número y las características de los nuevos puestos de trabajos.
- Captación de información sobre necesidades formativas.
- Análisis de la capacidad del SEF para afrontar los requerimientos de la oferta.
- Actuaciones para ajustar la cualificación de los demandantes a los perfiles requeridos, mediante la programación y ejecución de acciones formativas a través de la Subdirección de Formación.
- Actuaciones de captación inmediata de personas trabajadoras susceptibles de incorporarse al proyecto, a través de las Oficinas de Empleo, en colaboración con las entidades colaboradoras en materia de Orientación (OPEAS).



- Habilitación de herramientas telemáticas de acceso a los currículos de las personas trabajadoras acogidos al proyecto, con acceso directo por parte de los empleadores implicados (Programa de Intermediación Avanzada).
- Puesta en marcha de la aplicación Informática para el diseño de planes de empresas. Aprovechando las herramientas diseñadas para el proyecto de Repsol, se debe de generalizar el uso de está herramienta para cualquier proyecto empresarial singular, que conlleve la creación de puestos de trabajo. A través de esta aplicación adaptada a cada proyecto específico, se definen los puestos de trabajo que se desean cubrir junto con su nivel profesional. Esta aplicación está preparada para que puedan intervenir varias empresas en el mismo proyecto, así mismo es capaz de recoger los datos personales y de currículum de los interesados, especialmente aquellos relacionados con la formación y experiencia en los puestos demandados. Estos datos pueden ser introducidos por el propio interesado a través de una página Web, previo registro y autenticación, o por los orientadores laborales durante una entrevista personal. Las empresas autorizadas para cada proyecto podrán acceder, mediante certificado electrónico, a los currículum de los demandantes de empleo interesados en participar en dicho proyecto para su selección y que hayan autorizado la cesión de sus datos a estos efectos. El sistema informático garantizará que los datos cedidos no pueden ser objeto de tratamiento y las empresas autorizadas garantizarán por escrito el cumplimiento de la legislación relativa a la protección de datos de carácter personal

Por otro lado la cobertura de cualquier oferta de empleo requiere que el SEF tenga el conocimiento de la misma y correlativamente aumentar el número de ofertas de empleo que se gestiona desde dicho organismo, por ello es necesario reforzar la comunicación con las empresas de nuestra región, para lo cual el SEF establecerá los mecanismos de difusión de sus servicios en materia de formación e intermediación laboral recabando el mayor número de ofertas de trabajo,



bien de aquellos proyectos que puedan generar un volumen importante de empleo estable y de calidad, o bien del empleo que puedan ofertar las pequeñas y medianas empresas.

Colaboración y contactos con otras administraciones públicas.

1. A través de la Delegación del Gobierno, sería de gran utilidad formalizar acuerdos que permitan el suministro continuado de información relativa a la oferta de empleo público canalizada a través del Ministerio de Administraciones Públicas. Esta información, explotada por medios informáticos, podría ser redirigida a los demandantes utilizando los dispositivos previstos con ocasión de la implantación de los servicios de administración electrónica y multicanal.
2. Idénticos protocolos podrían establecerse para el suministro masivo de información sobre empleo público en el ámbito de la Administración Regional o de las Corporaciones Locales.
3. Por otra parte, se mantendrán contactos permanentes con la Delegación de Defensa en Murcia para recopilar información precisa sobre las convocatorias y requisitos para acceder a las plazas de militar profesional. De manera complementaria, el portal de empleo y formación incluirá un enlace con las páginas del Ministerio de Defensa www.soldados.com y www.marineros.com.
4. Finalmente, y una vez integrada la red de orientadores externos en el SEF, a través de la utilización de los mismos protocolos, procedimientos, bases de datos y aplicaciones informáticas, sería deseable seguir profundizando en la colaboración con las entidades locales, por su cercanía tanto con los usuarios de los servicios como con los mercados locales de empleo en otras actividades como la intermediación laboral.



COMISIÓN REGIONAL DE CUENCAS LOCALES DE EMPLEO Y COMISIONES LOCALES DE CUENCAS DE EMPLEO.

Uno de los elementos claves para la planificación, implementación y ejecución de las políticas activas de empleo es el territorio, y en concreto el ámbito local, pues se deben de tener en cuenta las características de cada espacio geográfico y las singularidades de sus mercados laborales para realizar las actuaciones antes mencionadas. En este sentido cobran una dimensión especial los ámbitos municipales para acercar dichas políticas a esos espacios y que se adecuen a las necesidades de los territorios, de sus empresas y de sus personas trabajadoras para favorecer las posibilidades de desarrollo de los mismos.

El Servicio Regional de Empleo y Formación viene desarrollando políticas de descentralización a favor de las entidades locales, presididas por los principios de coordinación y colaboración administrativa, que es necesario seguir impulsando. A su vez es necesario contar con la presencia de las entidades locales en el diseño, implementación y ejecución de las políticas activas de empleo, así como en su evaluación.

Por otra parte, el SEF diseña y ejecuta las políticas activas de empleo en estrecha colaboración con los agentes económicos y sociales, lo que, sin lugar a dudas, revierte en una más eficaz y eficiente actuación.

Por todo ello es preciso contar con instrumentos adecuados que ayuden en el cumplimiento de dichos fines y acerquen, como se ha dicho, las políticas de empleo a la realidad municipal y a sus necesidades, favoreciendo la participación institucional de los ayuntamientos, así como de los agentes sociales de su territorio.



Para la constitución de la **Comisión Regional de Cuencas Locales de Empleo**, así como para las **Comisiones Locales de Cuencas de Empleo**, se establece la siguiente división de Comarcas y Municipios.

COMARCA	MUNICIPIOS
Altiplano	Jumilla y Yecla
Alto y Bajo Guadalentín	Águilas, Lorca, Puerto Lumbreras, Aledo, Alhama de Murcia, Librilla, Totana y Mazarrón
Campo de Cartagena	Fuente Álamo, La Unión y Cartagena
Huerta de Murcia	Murcia, Alcantarilla, Beniel y Santomera
Mar Menor	Torre Pacheco, Los Alcázares, San Javier y San Pedro del Pinatar
Noroeste	Caravaca, Calasparra, Bullas, Cehegín y Moratalla
Oriental y Río Mula	Abanilla, Fortuna, Mula, Albudeite, Campos del Río y Pliego
Valle de Ricote y Vega Alta	Ricote, Archena, Ojós, Ulea, Villanueva del Río Segura, Abarán, Cieza y Blanca
Vega Media	Alguazas, Lorquí, Las Torres de Cotillas, Molina de Segura y Ceutí

La **Comisión Regional de Cuencas Locales de Empleo** estará integrada por el Presidente, Vicepresidente y dieciséis vocales, que serán los siguientes:

Presidente: El Consejero competente en materia de empleo.

Vicepresidente: El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Los dieciséis vocales, se repartirán del siguiente modo:



Uno en representación del Servicio Público de Empleo Estatal INEM

Dos en representación de la Administración Autonómica, siendo los miembros naturales el Director del Instituto de Fomento y el Director General competente en materia de formación profesional reglada.

Dos en representación de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales (CROEM), designado por dicha organización.

Uno en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT) y otro en representación de Comisiones Obreras (CC.OO), designados por dichas organizaciones.

Nueve en representación de los Ayuntamientos, uno por cada una de las comarcas mencionadas, siendo los mismos los siguientes: Jumilla, Lorca, Cartagena, Murcia, San Javier, Caravaca, Mula, Cieza y Molina de Segura. Dichos ayuntamientos designarán sus representantes.

Las **Comisiones Locales de Cuencas de Empleo** serán nueve, una por cada una de las comarcas mencionadas. Cada comisión territorial estará compuesta por los siguientes miembros:

Presidente: El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Uno en representación del Servicio Público de Empleo Estatal INEM

Un vocal en representación del Instituto de Fomento.

Un vocal en representación del área de formación profesional reglada.



Dos vocales en representación de CROEM.

Un vocal en representación de UGT y otro de CC.OO.

Un vocal por cada uno de los municipios integrados en la comarca.

En el seno de estas comisiones podrán constituirse grupos de trabajo.

Dentro de su ámbito geográfico son funciones de Las **Comisiones Locales de Cuencas de Empleo**, entre otras, las siguientes:

- Evaluar los resultados de las políticas de empleo.
- Analizar la evolución de su mercado laboral.
- Estudiar nuevos mecanismos de colaboración entre las Concejalías de Empleo y el SEF.
- Elaborar un catalogo de Sectores Emergentes y de Nuevos Yacimientos de Empleo.
- Recibir información sobre el establecimiento de nuevas medidas o actuaciones.
- Proponer planes y actuaciones que impliquen a varios municipios.
- Proponer el establecimiento de nuevas medidas o actuaciones en materia de empleo.
- Analizar anualmente los resultados de los servicios de orientación profesional y agentes de desarrollo local.



- En general, emitir informes y recibir y recabar todo tipo de información para el establecimiento de políticas de empleo que favorezcan las posibilidades de desarrollo del municipio, el establecimiento de servicios y/o empresas con incidencia en la creación de empleo y en el mercado laboral, así como la participación municipal y la descentralización

La **Comisión Regional de Cuencas Locales de Empleo** tendrá idénticas funciones a las descritas anteriormente en el ámbito regional, coordinando las actuaciones de las Comisiones Locales de Cuencas de Empleo.

Medidas de recolocación para personas trabajadoras/as de empresas o sectores en crisis.

La recolocación o “outplacement” es una modalidad de intervención sobre el mercado laboral que puede dar resultados muy positivos en un contexto como el actual, caracterizado por la destrucción de empleo en empresas y sectores muy definidos. Se trata de una actividad de servicios prestada a empresas que se enfrentan a un proceso de reestructuración de plantilla. Su principal misión es facilitar la recolocación o recualificación de las personas trabajadoras, mediante el análisis con la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de los mejores procedimientos para llevarlos a cabo, y preparando una estrategia de actuación con las personas trabajadoras afectados.

Aprovechando la capacidad de gestión de los servicios de empleo, el análisis de la situación del empleo de las empresas en crisis puede aconsejar el diseño y ejecución de medidas de formación y recualificación profesional, para adaptar a las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos que introduzca la empresa, a nuevos procesos productivos u organizativos o cualquier otra nueva circunstancia que exija la adaptación a ellas de las personas trabajadoras y que permitan el mantenimiento de los puestos de trabajo o su recolocación.



Al igual que ocurre con otras modalidades emergentes de intervención sobre el mercado laboral, se trata de una actividad que cuenta con pocos antecedentes normativos. En nuestro país, el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, de mayo de 2006, establece entre sus cláusulas el compromiso de “*analizar el papel en el mercado de trabajo de las Empresas de Recolocación*”, lo que supone cuanto menos una voluntad por reconocer y ordenar esta actividad y dotarla de un marco jurídico específico.

Hasta ahora, los Servicios Públicos de Empleo no han acometido estas labores de recolocación, si bien el contenido de éstas puede compararse con el de los planes de Servicios Integrados para el Empleo. Recuérdese al respecto que el artículo 20 del Real Decreto 735/1995, establece que las materias objetivo de los convenios que se firmen entre el Servicio de Empleo y la entidad colaboradora incluirán dos tipos de actividades, el análisis de mercado de trabajo sobre el que se actúa y el repertorio de las concretas acciones de acompañamiento a la inserción que habrán de ofrecerse a los demandantes de empleo.

El SEF, a través de un único coordinador, puede poner en marcha estas actuaciones de recolocación utilizando sus medios propios, a partir de la siguiente metodología:

- Contacto con empresas o sectores afectados por procesos de reconversión o regulación del empleo y puesta en práctica de procedimientos similares a los previstos para gestionar las nuevas oportunidades de empleo. En todo caso, llevarían aparejada la creación de “antenas de empleo” propias para el colectivo afectado y protocolos específicos de orientación profesional.
- La metodología utilizada en una antena de empleo combina sesiones grupales interactivas y prácticas que deben complementarse con apoyo individual



personalizado. Es deseable contar un importante apoyo *online*, adaptado al nivel informático de los empleados.

- Se parte de una evaluación exhaustiva de las personas trabajadoras, ofreciéndoles una devolución de sus capacidades, entrenándoles para investigar el mercado de trabajo de un modo proactivo, desarrollando herramientas de *marketing* personal, habilidades de presentación, cómo reforzar su red de contactos, cómo realizar distintos tipos de currículos y correos de presentación, superar distintos tipos de entrevistas, negociar una oferta y preparar la incorporación.
- Es fundamental contar con mecanismos ágiles de prospección de empleo, que permitan sondear el mercado laboral y detectar cualquier posibilidad de empleo alternativa para los perfiles de los empleados, con el fin de contar permanentemente con un número suficiente de ofertas de trabajo. Asimismo, debe ofrecerse un asesoramiento especializado en planes de negocio (autoempleo).

Asimismo, podrían aplicarse a este cometido las Entidad encargadas de ejecutar los Programas Experimentales en materia de empleo regulados por la Orden TAS2643/2003, de 18 de septiembre, combinando las tradicionales tareas de acompañamiento para el empleo (información, orientación y asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica) con las metodologías empleadas en los servicios de recolocación.



Herramientas de gestión.

La viabilidad y eficacia de las actuaciones recogidas en el presente documento, en coordinación con el resto de protocolos cuya ejecución afecta a un número cada vez mayor de técnicos en Orientación, tanto propios como externos, exige la puesta en marcha, en el plazo más breve posible, de las siguientes herramientas de gestión:

1. Aplicación informática diseñada de manera específica para la gestión del Programa de Acompañamiento Activo a la Inserción, que sustituya al actual “Expediente informatizado” en soporte Lotus. Con el fin de no sobrecargar de funciones al Servicio de Informática, sería aconsejable que se formalizara un contrato administrativo para la adquisición de este producto. La elaboración de las prescripciones técnicas, salvo las de contenido estrictamente informático, y la dirección técnica del proyecto, estaría atribuida al Servicio de Orientación e Intermediación.
2. Puesta en marcha efectiva del Portal de Recursos en Orientación.
3. Plataforma de acceso a la información sobre ofertas de empleo por parte de los servicios de orientación.
4. Junto a las clásicas acciones de publicidad y difusión que se realiza de cualquier oferta de empleo, sería conveniente que se incrementasen las acciones de información y coordinación con otras áreas de la propia administración regional de modo que en los procesos de contratación pública se informe a las empresas contratistas de los servicios que pone el SEF a disposición de las mismas en materia de selección y formación de personas trabajadoras.