

RELACIONES LABORALES



2 RELACIONES LABORALES

1 Administración Pública. Función Pública

1.1 Administración Pública

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

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

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

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

1. En materia de subrogación y estabilidad en el empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. En materia de subcontratación

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

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

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

4. En materia de cumplimiento de niveles retributivos

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

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

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

1.2 Función Pública

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

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

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

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

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

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

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

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

2 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

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

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

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

En materia de prevención de riesgos laborales las partes acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

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

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

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

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

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

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

En este sentido las partes firmantes acuerdan:

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

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

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

4 Negociación Colectiva

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

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

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

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

Las partes negociadoras acuerdan:

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

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

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

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

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

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

5 Responsabilidad Social de las Empresas

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

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

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

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

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

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

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

En este marco las partes acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

6 Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 Economía Sumergida e Irregular

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

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

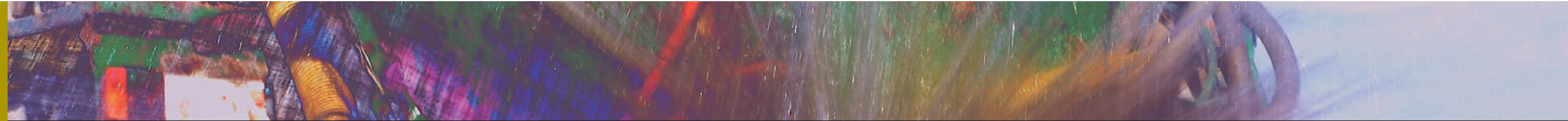
A su vez, este empleo no declarado constituye una fuerte competencia desleal para las empresas regulares, creando espacios de inactividad empresarial que imposibilitarían, si no se tomaran las medidas adecuadas, la emergencia de determinadas actividades, por ejemplo, de los servicios de proximidad.

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

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

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

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



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

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

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

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

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